



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El  
Milagro, Huanchaco, 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

**Br. Esther Pierina Bravo Castillo  
(ORCID: 0000-0002-5932-972X)**

**ASESOR:**

**Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey  
(ORCID: 0000-0003-3039-1789)**

**SECCIÓN**

**Ciencias Empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Reforma y Modernización del Estado**

**Trujillo – Perú**

**2019**

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a Dios con mucha fe, quien me inspiró y me guió para la conclusión de esta tesis.

A mis amados padres, Esther y Leoncio y a mis queridos hermanos Christian y Joaquín ya que gracias a su apoyo logré cumplir mis objetivos.

**Esther Pierina**

## **Agradecimiento**

A mi asesor de tesis al Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey por su exigencia y aliento siempre oportunos en el tiempo.

A nuestros docentes de la Escuela de Posgrado de Maestría Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, por la formación recibida.

A toda mi familia por su comprensión y apoyo incondicional durante la fase de la investigación.

**Esther Pierina**

**Página del Jurado**

.....  
**Mg. Cesar Javier Osorio Carrera.**  
**PRESIDENTE**

.....  
**Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo**  
**SECRETARIO**

.....  
**Dr. Andres Enrique Recalde Gracey**  
**VOCAL**

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo, Br. Esther Pierina, Bravo Castillo, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada: “Liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019”, presentada para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentando completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 22 de Junio 2019



---

**Br. Esther Pierina, Bravo Castillo**

**DNI N° 70819148**

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MÉTODO	20
2.1 Tipo y diseño de investigación	20
2.2 Variables y operacionalización	20
2.3 Población, muestra y muestreo	26
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5 Procedimiento	31
2.6 Métodos de análisis de datos	31
2.7 Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	48
VI. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	53

## Índice de Tablas

Tabla 1: Servidores de la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019	26
Tabla 2: Servidores de la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019	27
Tabla 3: Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov y Shapiro Wilk de los puntajes sobre liderazgo transformacional y sus dimensiones y motivación laboral docente en el I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019.	33
Tabla 4: Liderazgo transformacional y motivación laboral docente	34
Tabla 5: Liderazgo & motivación intrínseca	36
Tabla 6: Liderazgo transformacional & motivación extrínseca	38
Tabla 7: Liderazgo transformacional & motivación trascendente	40
Tabla 8: Nivel de la variable liderazgo transformacional	42
Tabla 9: Nivel de la variable motivación laboral docente	43

## Índice de figuras

Figura 1: Gráfico de dispersión de variables .....	35
Figura 2: Gráfico de dispersión de variable y dimensión .....	37
Figura 3: Gráfico de dispersión de variable y dimensión .....	39
Figura 4: Gráfico de dispersión de variable y dimensión .....	41
Figura 5: Gráfico de nivel de variable liderazgo transformacional .....	42
Figura 6: Gráfico de nivel de variable motivación laboral docente .....	43
Figura 7: Gráfico de nivel de las variables liderazgo transformacional y motivación laboral docente .....	44



## RESUMEN

Esta investigación se desarrolló con el objetivo general de determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019. La investigación ha tenido en cuenta el estado del arte, conceptos, teorías y principios modernos. El tipo de investigación es el no experimental, el diseño es correlacional causal de corte transeccional o transversal. La población está conformada por 57 servidores de la en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019; la muestra se ajustó a 27 servidores.

El método empleado es el hipotético deductivo. Para la recolección de datos de las variables en estudio se han empleado como instrumentos dos cuestionarios confiables y debidamente validados por tres (3) expertos en gestión pública y se procesó la información a través del software de estadística para ciencias sociales (SPSS v. 24)

Los resultados son presentados en tablas y figuras estadísticas donde se observan que existe relación alta y significativa entre liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019. Así mismo se concluye que el nivel de liderazgo transformacional es predominantemente medio con 66.7% (18 encuestados) seguido del nivel bajo con 22.2% (6 encuestados), luego el nivel alto con 11.1% (3 encuestados) y el nivel de motivación laboral docente es predominantemente medio con 40.7% (11 encuestados) seguido del nivel bajo con 29.6% (8 encuestados), el nivel alto con 25.9% (7 encuestados) y finalmente el nivel muy alto con un 3.7% (1 encuestado).

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, motivación laboral docente, intrínseca, extrínseca

## ABSTRACT

This research was developed with the general objective of determining the relationship between transformational Leadership and teacher work motivation in EI No. 80081, El Milagro, Huanchaco, 2019. The research has taken into account the state of the art, concepts, theories and modern principles. The type of research is non-experimental, the design is causal correlational transectional or transversal. The population is conformed by 57 servants of the in the I.E N ° 80081, The Miracle, Huanchaco, 2019; the sample was adjusted to 27 servers.

The method used is the hypothetical deductive. For the data collection of the variables under study, two reliable questionnaires were used as instruments and duly validated by three (3) experts in public management and the information was processed through statistical software for social sciences (SPSS v. 24)

The results are presented in tables and statistical figures which show that there is a high and significant relationship between transformational leadership and teacher job motivation in EI No. 80081, El Milagro, Huanchaco, 2019. It is also concluded that the level of leadership transformational is predominantly medium with 66.7% (18 respondents) followed by the low level with 22.2% (6 respondents), then the high level with 11.1% (3 respondents) and the level of teacher work motivation is predominantly average with 40.7% (11 respondents ) followed by the low level with 29.6% (8 respondents), the high level with 25.9% (7 respondents) and finally the very high level with 3.7% (1 respondent).

**Key words:** Transformational leadership, teacher work motivation, intrinsic, extrinsic

## **I. INTRODUCCION**

Actualmente nos desenvolvemos y desarrollamos en nuevos escenarios en los que podemos distinguir tres aspectos muy importantes: La globalización, el cambio constante del contexto y la valoración del conocimiento. Evidenciamos que estos cambios que vivimos en los tiempos actuales son drásticos y exigentes, la realización de muchas actividades lo más rápido posible y la presión de obtener resultados en el corto plazo, hacen que las horas de trabajo se incrementen, lo mismo sucede con las responsabilidades originando una evidente presión laboral que puede traer serias consecuencias como estrés, agotamiento físico y mental, actitud negativa hacia el trabajo y desmotivación, este último es quizás uno de los más frecuentes.

La demanda actual de profesionales de servicio completo con capacidades para la competencia continua y la eficiencia en el desarrollo de sus funciones, es cada vez mayor. El éxito o el fracaso dependen fundamentalmente del liderazgo de los empleados, lo que demostraría que contar con una mejor infraestructura, entornos cómodos, equipos técnicos de última generación para innovar en medios y materiales, esto no es suficiente sin la presencia de liderazgo. En esta etapa, también es importante reconocer que un buen colaborador debe demostrar en la práctica la calidad de su entrenamiento personal y profesional; También debe ser un líder eficaz que tenga el papel trascendental de hacer que cualquier objetivo sea efectivo en la entidad donde trabaja. Asimismo, debe participar en la gestión de la organización desde un punto de vista democrático para configurar líneas o mecanismos de comunicación con los clientes o usuarios, estableciendo relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad de toda la comunidad de la entidad, aprovechando sus conocimientos y recursos en los procesos y evaluándolos para mejorarlos día tras día. Se espera que el empleado sea el líder del futuro y desarrolle la competencia de un liderazgo transformacional efectivo que transforme a sus seguidores, buscando soluciones innovadoras y novedosas, con la preocupación de que el trabajo siempre tenga un significado y un propósito para todos los involucrados en el proceso.

En este sentido, es importante tener en cuenta que las grandes empresas como Facebook y Santander, según la prestigiosa consultora de Hay Group, enfatizan la importancia de la capacitación en liderazgo dentro de la compañía a través de la preparación del colaborador con el desarrollo de habilidades personales, orientado a cultivar las habilidades de los empleados para la toma de decisiones y el trabajo

colectivo. En Perú, la compañía, como Pricewaterhouse, menciona que el liderazgo es una cualidad fundamental para los empleados de la compañía. Durante años, las teorías de liderazgo se han centrado en enfoques parciales de este proceso (democrático / autocrático, directivo / participativo, orientado a la tarea o impulsado por las personas, entre otros) con el objetivo de generar cambios de primer orden dentro de organizaciones Avolio y Bass (2000). Estas modificaciones consisten en un cambio al interior del sistema, sin modificación de su estructura interna, es decir, que no hay modificación en las reglas de relación del sistema.

Esta forma de cambio suele ocurrir en entornos estables y está relacionado con la adaptación y el crecimiento del negocio. De esta manera, implican cambios de categoría, lo que implica aumentos, por ejemplo, en la cantidad de producción o rendimiento. Esto ocurre cuando las propiedades o los fundamentos se cambian como parte de un proceso de intercambio, una relación transaccional en la que se pueden satisfacer las necesidades de los seguidores si su desempeño se adapta a su contrato con el líder. Por otro lado, los cambios de segundo orden se refieren a las transformaciones del propio sistema, mediante una reorganización de los elementos en un nuevo sistema. En otras palabras, es un tipo de cambio en un nivel lógico superior, es decir, en el nivel de las reglas relacionales, que corresponde a una realidad de segundo orden (propiedades sociales de los objetos: valor, significado). Por eso implican: grandes cambios de actitudes, creencias, valores y necesidades.

Este tipo de cambio se observa generalmente en entornos competitivos y cambiantes en los que las organizaciones se ven obligadas a reestructurarse constantemente.

En los últimos años, muchos estudios han demostrado que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en el desempeño de los empleados. No solo mejora el rendimiento de los individuos y los grupos, sino que también puede ayudar a reducir el impacto de los comportamientos de trabajo contraproducentes, probablemente porque los líderes transformadores pueden involucrar a los empleados para lograr el objetivo común, no solo sus propios objetivos.

Con respecto al problema de la motivación en el trabajo, Mañuico (2014), en uno de sus estudios realizados a trabajadores de Sol Perú SAC, concluyó que los gerentes solo tenían en cuenta el nivel de productividad y competitividad que tenían a través de ellos, sin tener en cuenta sus opiniones o recomendaciones, sin saber si están motivados por el trabajo realizado, es decir, no saben por qué no están muy

motivados. . Los maestros tampoco son ajenos a este problema. Las demandas del mundo globalizado y las muchas tareas académicas diarias significan que están bajo presión, trabajo extra y carga emocional, y en ocasiones incluso las posiciones administrativas merecen más esfuerzo, motivación y compromiso. Llontop ( 2015). Mendoza (2008) es otro autor que asegura que la calidad del docente es decisiva, porque es el eje central que promueve el éxito de la escuela. El aprendizaje de los estudiantes, la motivación de los padres para enviarlos a la escuela e incluso la participación de las instituciones educativas en los programas de apoyo dependen principalmente de las características personales del profesor, su asistencia, su iniciativa y su profesionalismo Incluso en uno de sus estudios sobre la motivación de los docentes, desarrolló un programa de estrategias para proporcionar incentivos (monetarios y no monetarios) a los docentes y así mejorar la comprensión de los alumnos de los textos y mejorado mucho su desempeño gracias a la puntualidad del profesor, el uso de nuevas estrategias, el dinamismo de sus lecciones, etc, demostrando de esta manera que la motivación del profesor mejora el nivel de comprensión de los textos de los alumnos. Sin embargo, sería desconsiderado decir que el éxito del aprendizaje de los estudiantes depende única y exclusivamente del maestro, sino de todos los agentes involucrados en la educación; dejar toda responsabilidad a los maestros es la razón principal de su desmotivación en el trabajo. La desmotivación es uno de los principales problemas que enfrentan los maestros en el lugar de trabajo, especialmente los vinculados entre profesor-alumno, rendimiento - alumno, etc. esperando a que los profesores resuelvan todos los problemas de la sociedad. El maestro a menudo se encuentra en una situación en la que se le requieren múltiples responsabilidades y que a veces se le culpa de los problemas causados en el contexto. A esto, agregamos su confusión a las contradicciones entre sus derechos y su tarea, los bajos salarios, el bajo reconocimiento de su papel y la aglomeración de sus tareas pueden hacer que se sientan abrumados, pesimistas, agotados, insatisfecho, con un sentido de falta de nuevas estrategias para reorientar su papel como facilitador, es decir, nos enfrentamos a maestros desmotivados Sureda (2002). Todas las investigaciones deben estar respaldadas por artículos o tesis que traten sobre el mismo tema o variables. Esto te ayudará a visualizar la forma o el estilo utilizado para su desarrollo con respecto a la tesis, Liderazgo transformacional y Motivación en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019, se presentan

antecedentes nacionales e internacionales. Pueden diferir según la unidad de análisis o entidad donde se observaron las variables pero, dado que ayudan de alguna manera a comprender mejor el problema, se han tenido en cuenta.

Párraga y Bartolo (2014) en su investigación sobre el liderazgo transformacional del director y el desempeño del agente de servicio en instituciones educativas públicas con el objetivo principal de ver si existe relación del liderazgo transformacional del director y el desempeño del servidor de servicio en instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18-Ate, 2014. Llegó a la conclusión general de que existe una correlación positiva muy fuerte y significativa (0,959)  $p\text{-valor} = ,001 < ,005$ , entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio. Huilca (2013), en su estudio con el fin establecer la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, llegó a la conclusión de que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en cada una de sus dimensiones, concluyéndose que a una mejor percepción del liderazgo transformacional se puede encontrar una mejor percepción de desempeño docente. Martínez (2013) en su investigación planteó el reconocimiento de las características del liderazgo transformacional en el director de una Institución Educativa Pública. El trabajo fue de nivel descriptivo, tipo no experimental. Concluye que tres características del liderazgo transformacional atribuidos al director facilitarían las relaciones institucionales, tales como la motivación, la influencia y la estimulación docente.

Huerta (2016) en su investigación con el fin de investigar en qué medida la aplicación del taller de liderazgo transformacional, contribuye en mejorar el clima laboral en los colaboradores de una empresa de la ciudad de Trujillo, obtuvo como resultado que con el taller se mejora las relaciones interpersonales; luego se aplicó una prueba a las cuatro sesiones de liderazgo transformacional para determinar la mejora en la predisposición y participación de los colaboradores del trabajo en equipo, así como la internalización del liderazgo y el compromiso del personal de la empresa. En su tesis, Díaz (2013) confirmó que los directores o propietarios del hotel Los libertadores en la ciudad de Trujillo estaban más orientados a los negocios a que los empleados estén satisfechos con las tareas asignadas, es decir, que su preocupación

solo se centra en lograr sus objetivos, sin considerar que también cuenta aspectos relacionados con la satisfacción y el bienestar del trabajador.

Jiménez,(2014), en su tesis con el fin de identificar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directores de programa y el desempeño laboral en los docentes en una facultad de una universidad privada de la ciudad de Bogotá, concluye de que no existe una correlación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero si evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional.

Rojas (2012) en su investigación de diseño no experimental transversal, descriptivo exploratoria obtuvo de un primer análisis, según percepción de sus docentes que los directores de los liceos bicentenario tienen un mayor liderazgo que los directores de los liceos regulares y, de un segundo análisis, que existen diferencias significativas en tres de las cinco dimensiones del liderazgo transformacional del director, tales como: la consideración individualizada, además de influencia idealizada y motivación

Todas estas investigaciones concuerdan en que existe relación de una u otra forma entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral docente,

En cuanto a los enfoques conceptuales y teorías donde se enmarca la investigación podemos esgrimir definiciones de las variables, así tenemos que de modo general, el liderazgo como cualidad personal es entendido como “El proceso por el cual una persona tiene la capacidad para influir y motivar a sus seguidores de modo que contribuyan al logro de los objetivos establecidos y al éxito del proyecto organizacional”. (House, Javidan, Hanges y Dorfman, 2002, p. 147)

... el liderazgo se define como la capacidad de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el logro de las metas del grupo, destacando cuatro capacidades: 1) Capacidad para usar el poder, 2) Capacidad para comprender que los seres humanos tenemos diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos y situaciones, 3) Capacidad para

inspirar y 4) Capacidad para actuar en forma tal que se propicie un ambiente de respuesta a las motivaciones y fomento de éstas (Torres, 2001, p. 19).

Según Bass (1999) citado en Mendoza y Ortiz (2006) definió al liderazgo transformacional como:

Aquel individuo que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen los cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad. Por esta razón, Bass considera a este modelo de liderazgo como transformador, porque tiene relación con las necesidades humanas y en especial con aquellas que corresponden al crecimiento personal, autoestima y autorrealización. (p.120)

A su vez, es necesario entender que: “El liderazgo transformacional es "transfigurar" a la gente y a las organizaciones. Cambiar la forma de actuar, precedido de una innovación de cómo se piensa y siente” (Martins, Carmmaroto, Neris, & Canelón, 2009, pág. 2).

Para esta variable se ha considerado como dimensiones a la Motivación inspiradora: los comportamientos de los líderes motivan e inspiran a los seguidores, el espíritu de equipo es exaltado, tanto los líderes como los seguidores muestran entusiasmo y optimismo y crean una visión positiva del futuro. (Bass y Avolio, 1994) citados por (Thieme, 2005, pág. 178). Influencia idealizada o Carisma inspiracional, que se entiende como la capacidad de la persona para evocar una visión, ganar confianza y credibilidad, y transmitir entusiasmo respetuoso hacia los demás. Moreira (2010). Estimulación intelectual, entendida como la capacidad de la persona para fomentar enfoques nuevos, creativos y racionales a la dinámica de problemas reales y actuales. Bass & Avolio (1994) citados por (Vega & Zavala, 2004, pág. 85) y Consideración individualizada: preste especial atención a las necesidades y diferencias de cada individuo. Escuche con eficacia, desarrolle el potencial e interactúe de forma personalizada con sus suscriptores. (Bass y Avolio, 1994) citados por (Vega & Zavala, 2004, pág. 93)

En cuanto a la variable motivación laboral docente diremos que la motivación es el proceso que representa la intensidad, la orientación de los esfuerzos y el tiempo en mantenerlos (Ilies, Judge & Wagner, 2006) la dirección y la persistencia del esfuerzo hacia el logro de una meta u objetivo, determinando), ese conjunto de fuerzas que se



originan desde la persona son el resultado de la interacción entre el individuo y su medio ambiente (Latham & Pinder, 2005).

La motivación hacia el trabajo es “cualquier realidad externa a la persona o propia de su funcionamiento interno que mueve al individuo a experimentar preferencias, a persistir en una actuación dada o a comprometer más o menos esfuerzo en ella” (Toro, 2002; p.110).

Como dimensiones de la motivación laboral docente se ha tenido en cuenta a la Motivación intrínseca, que es la fuerza que impulsa a una persona a buscar novedades y desafíos para satisfacer sus necesidades, y la pone en movimiento cuando lo considera apropiado. Mientras que la motivación extrínseca es generada desde afuera de la persona sujeta a condiciones ambientales o dispuesta por otras personas que generaron esta motivación

Motivación Trascendente, Suarez (2010), define que la dimensión trascendente de la motivación sirve a las razones relacionadas con los beneficios para otros. La motivación trascendente hace que las personas realicen ciertas acciones o comportamientos debido a las consecuencias positivas que tienen sobre los demás. Este tipo de motivación implica tener la única motivación orientada hacia los demás e implica una cierta madurez en el nivel profesional porque está orientada hacia los demás.

Para la motivación laboral docente esgrimimos la teoría bifactorial de Herzberg: Esta teoría es bifactorial, porque considera los factores motivacionales como los intrínsecos o de motivación y los factores extrínsecos o de higiene. Guerra (2012) menciona:

En 1950 Frederick Herzberg desarrollo un modelo de la motivación en el cual se centró en una investigación donde solicitó a sus sujetos de estudio que pensaran en una época en que se, sintieron especialmente mal. También les pidió que describieran las condiciones que los llevaron a estos sentimientos. Por esta vía, descubrió que los empleados señalaban diferentes tipos de condiciones que les producían sentimientos de bienestar y de malestar. En otras palabras si un sentimiento los llevaba a sentirse bien, la falta de él rara vez era interpretada como causa de un mal sentimiento. Más bien, algún otro factor, como una política de la compañía, se señalaba con mayor frecuencia como causa de ese malestar” (pag.28)

Partiendo de la idea que la escuela es una organización abierta al aprendizaje, que aprende cuando las personas trabajan en equipo formulamos el problema de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019? La investigación se justifica teóricamente porque permitirá analizar el problema de la investigación revisando trabajos similares realizados anteriormente, así como las teorías y modelos que explicarán la variable del liderazgo transformador y sus dimensiones: motivación inspirador. Motivación intelectual. Influencia idealizada o carisma y consideración individualizada. Además, busca contribuir a la solución de los problemas que la institución todavía tiene con respecto a la materia estudiada también beneficiaría a los usuarios externos, que vienen a ser los padres de familia y tutores de los estudiantes que asisten a la I.E, ya que se vería satisfecho por el desempeño del docente, con la existencia de un buen liderazgo transformacional que los motiva a cumplir con sus deberes satisfactoriamente.

Este estudio tiene una importancia metodológica científica, ya que proporciona un diagnóstico situacional de la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño profesional de los docentes. Para recopilar la información necesaria, se ha diseñado un instrumento de medición que cumple con los requisitos de confiabilidad y validez para evaluar el liderazgo transformacional y sus dimensiones que sería una contribución del autor para aplicar a otros estudios similares, análisis previo. Con esta investigación, buscamos generar o profundizar estudios relacionados con el liderazgo transformacional y su relación con la motivación de los docentes.

Consecuentemente la investigación se orienta por el objetivo general de determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019. Para ello específicamente se plantean los siguientes objetivos: Determinar la relación del Liderazgo transformacional con la dimensión motivación intrínseca de la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019, Determinar la relación del Liderazgo transformacional con la dimensión motivación extrínseca de la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019,, Determinar la relación del Liderazgo transformacional con la dimensión motivación trascendente de la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019 .

Establecer el nivel de Liderazgo Transformacional en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.

Establecer el nivel de motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.

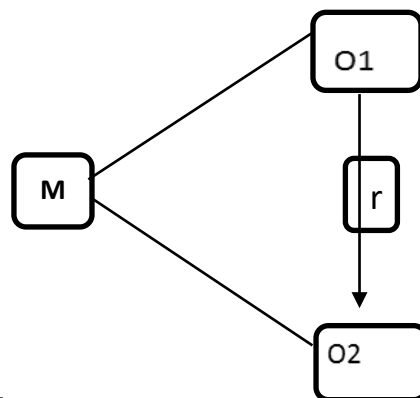
Hipotéticamente se sostuvo como hipótesis general que “Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional con la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019 y como hipótesis nula: No existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional con la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.

Las Hipótesis específicas son: Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional con la motivación intrínseca de la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019, Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional con la motivación extrínseca de la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019; Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional con la motivación trascendente de la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2018.

## II. METODO

### 2.1 Tipo y Diseño de Investigación

En el presente estudio no experimental, transaccional y descriptiva, se analizan variables en su ambiente natural sin manipulación activa, (Valderrama, 2013, p. 179); buscando determinar su relación en un momento dado, descifrando la relacionalidad o causalidad de las dos variables en estudio, el esquema que se va a emplear es el diseño correlacional causal transversal:



**Dónde:**

Dónde

M: Muestra participante

O1: Observación de la variable: Liderazgo transformacional

O2: Observación de la variable: Motivación laboral docente

r: Relación de causalidad de las variables

### 2.2 Operacionalización de variables

#### 2.2.1 Variable: Liderazgo Transformacional

Según Bass (1999) citado en Mendoza y Ortiz (2006) definió al liderazgo transformacional como:

Aquel individuo que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen los cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad. Por esta razón, Bass considera a este modelo de liderazgo como transformador, porque tiene relación con las necesidades

humanas y en especial con aquellas que corresponden al crecimiento personal, autoestima y autorrealización. (p.120)

### **2.2.2 Variable: Motivación Laboral Docente**

Las personas tienen un impulso, que se llama motivación, ésta lo conduce hacia el logro de satisfacciones superiores a través de acciones concretas. Impulso o fuerza que orienta las conductas al logro de sus objetivos en el ámbito laboral, y esta motivación depende de factores intrínsecos, extrínsecos y trascendentes como: el clima organizacional, la valoración de su trabajo, las relaciones interpersonales con los demás, los incentivos que reciban, el compromiso con su trabajo, etc Pérez (1991), citado en García (2004),

### 2.2.3 Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable: Liderazgo transformacional	Según Bass (1999) citado en Mendoza y Ortiz (2006) definió al liderazgo transformacional como: Aquel individuo que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen los cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad. Por esta razón, Bass considera a este modelo de liderazgo como transformador, porque tiene relación con las necesidades humanas y en especial con aquellas que corresponden al crecimiento personal, autoestima y autorrealización. (p.120)	La medición de la variable de estudio y de las dimensiones de ésta se efectúa con el uso de un instrumento que es aceptado por una gran mayoría de investigadores, tal cual es el cuestionario constituido por un determinado número de preguntas o ítems las que son validadas por estudiosos expertos en el tema de conformidad con criterios establecidos tales como la redacción, la pertenencia, la coherencia, entre otros. Cada criterio tiene un determinado puntaje cuya sumatoria y en el orden de aplicación de determinadas formulas estadísticas se determina su validez, de aceptable hasta un grado de totalmente valida. las opciones de respuesta a las preguntas es en base a escala de Lickert: Nunca= 1 Casi Nunca= 2 A Veces =3 Casi Siempre= 4 Siempre= 5	Motivación inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Futuro de modo optimista</li> <li>- Hablar con entusiasmo sobre las metas.</li> <li>- Visión motivante del futuro.</li> <li>- Confianza en alcanzar las metas.</li> <li>- Confianza en sí mismos.</li> <li>- Metas que son alcanzables.</li> </ul>	Escala de Liker Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto
			Estimulo Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar críticamente creencias y supuestos</li> <li>- Mirar los problemas desde distintos puntos de vista.</li> <li>- Nuevas formas de hacer su trabajo.</li> <li>- Interés a los demás por lo valioso de sus aportes</li> <li>- Estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones</li> </ul>	
			Influencia Idealizada (atribuida y conductual)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valores y creencias importantes</li> <li>- Orgullosos del trabajo</li> <li>- Objetivo claro en lo que se hace.</li> <li>- Ir más allá de intereses.</li> </ul>	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeto de los demás.</li> <li>- Consideración las consecuencias morales y éticas</li> <li>- Importancia de tener una misión compartida.</li> <li>- Confianza en juicios y decisiones.</li> <li>- Mostrar coherencia entre lo que se dice y hace</li> <li>- Ser un modelo a seguir para los demás.</li> <li>- Guiar a los subordinados.</li> <li>- Conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.</li> </ul>	
			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayuda a los demás siempre que se esfuercen.</li> <li>- Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.</li> <li>- Dejar en claro lo que cada uno podría recibir, si se logran las metas.</li> <li>- Expresar satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.</li> <li>- Aclarar a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo.</li> </ul>	

Variable Motivación laboral docente	<p>Las personas tienen un impulso, que se llama motivación, ésta lo conduce hacia el logro de satisfacciones superiores a través de acciones concretas. Impulso o fuerza que orienta las conductas al logro de sus objetivos en el ámbito laboral, y esta motivación depende de factores intrínsecos, extrínsecos y trascendentes como: el clima organizacional, la valoración de su trabajo, las relaciones interpersonales con los demás, los incentivos que reciban, el compromiso con su trabajo, etc Pérez (1991), citado en García (2004),</p>	<p>La medición de la variable de estudio y de las dimensiones de ésta se efectúa con el uso de un instrumento que es aceptado por una gran mayoría de investigadores, tal cual es el cuestionario constituido por un determinado número de preguntas o ítems las que son validadas por estudiosos expertos en el tema de conformidad con criterios establecidos tales como la redacción, la pertenencia, la coherencia, entre otros.</p> <p>Cada criterio tiene un determinado puntaje cuya sumatoria y en el orden de aplicación de determinadas formulas estadísticas se determina su validez, de aceptable hasta un grado de totalmente valida. las opciones de respuesta a las preguntas es en base a escala de Lickert:</p> <p>Nunca= 1 Casi Nunca= 2 A veces =3 Casi Siempre= 4 Siempre= 5</p>	Motivación Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- críticas constructivas sobre trabajo para crecer y mejorar</li> <li>- Gusto con las tareas y actividades asignadas a puesto de trabajo</li> <li>- Cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes</li> <li>- Libertad para trabajar de acuerdo a un criterio</li> <li>- Distribución física del área de trabajo</li> </ul>	<p>Escala de Likert</p> <p>Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto</p>
			Motivación Extrínseca.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidades de capacitación pagadas</li> <li>- Dar todos los recursos y equipos para hacer trabajo</li> <li>- Condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo.</li> <li>- Remuneración está de acuerdo al trabajo</li> <li>- Conformidad con los premios y/o incentivos que recibe</li> <li>- Recibe los beneficios de acuerdo a ley.</li> <li>- Tiene buenas relaciones con compañeros de trabajo</li> <li>- Existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarse profesionalmente.</li> </ul>	



			<p>Motivación Trascendente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brindan la formación /capacitación necesaria para desarrollarse como persona y profesional</li> <li>- Trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la I.E</li> <li>- Realiza labor tutorial constantemente al estudiante</li> <li>- Preocuparse por la calidad del trabajo</li> <li>- Preocuparse por compañeros de trabajo</li> <li>- Crear un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa</li> <li>- Tener un alto nivel de responsabilidad</li> <li>- Aportar al crecimiento de localidad</li> </ul>	
--	--	--	-------------------------------------	---	--

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1 Población

La población objeto del presente estudio está comprendido por 57 servidores de la I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019.

**Tabla 1: Servidores de la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.**

CONDICION	SERVIDORES		TOTAL	PORCENT AJE
	Hombres	Mujeres		
Jerárquico	1	3	4	7.0%
Docentes	7	35	42	73.7%
Auxiliares	4	1	5	8.8%
Administrativo	6	0	6	10.5%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>57</b>	<b>100.0%</b>

Fuente; CAP de la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.

### 2.3.2 Muestra

Para Tamayo (2012) “La muestra estadística es una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo” (p.231).

El tamaño de muestra se determinó utilizando el muestreo aleatorio sistemático para una población finita.

El cálculo del tamaño de muestra se realizó cumpliendo las siguientes exigencias muestrales y utilizando la siguiente fórmula (Hernández, 2006):

$$n_0 = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

**Dónde:**

- **N:** tamaño de la población (57 servidores)
- **Z:** es el nivel de confianza al 95% ( $Z = 1.96$ )
- **P:** es la variabilidad de estudios (0.5)
- **Q:** es el complemento de la variabilidad (1-p)
- **d:** Es el error de muestreo, al 5%

Este valor de la muestra inicial se examina con el factor de corrección del muestreo, tal como se indica.

- Factor de corrección:

$$\text{Si } \frac{n_0}{N} < 10\% , \quad \text{entonces} \quad n_0 = n$$

$$\text{Si } \frac{n_0}{N} \geq 10\% , \quad \text{entonces} \quad n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Remplazando en la fórmula tenemos:

$$n_0 = \frac{57 * 1.96^2 * 0.5 * 0.6}{0.05^2(57 - 1) + 1.96^2 * 0.4 * 0.6} = 50$$

**Ahora vamos utilizar el factor de corrección:**

$$\frac{n_0}{N} = \frac{151}{250} = 87\% \text{ pero como es } \geq 10\%, \text{ utilizamos}$$

$$n = \frac{50}{1 + \frac{50}{57}} = 27$$

Finalmente la muestra participante está conformada por 27.

**Tabla 2: Servidores de la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.**

CONDICION	TRABAJADORES		TOTAL	PORCENT AJE
	Hombres	Mujeres		
Jerárquico	1	3	4	15%
Docentes	4	9	13	48%
Auxiliares	4	1	5	19%
Administrativo	5	0	5	19%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente; CAP de la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.

### **2.3.3 Muestreo:**

Para Kinneer et al, (1993) en un muestreo probabilístico "cada elemento de la población tiene una oportunidad conocida de ser seleccionado" y en el no probabilístico "la selección de elementos se basa parcialmente en el criterio del investigador". Dentro de los no probabilísticos tenemos a muestras por conveniencia. Se selecciona de acuerdo con la conveniencia del investigador. En nuestra investigación el muestreo es probabilístico por conveniencia.

#### **Criterios de selección de muestra**

Estos criterios de inclusión y de exclusión son los siguientes

#### **Criterios de inclusión**

Servidores administrativos y docentes de la I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019.

#### **Criterios de exclusión**

Servidores administrativos y docentes de la I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019 en vacaciones o licencia por enfermedad o en comisión de servicios

#### **Unidad de análisis**

Servidores administrativos y docentes de la I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

**2.4.1 Técnicas:** Estas se seleccionaron en base a lo que se está estudiando, la razón, la finalidad y la forma.

**Técnica documental** permitió recopilar información menos trascendental pero que ayudaron a sustentar el estudio; y ello se logró mediante las revisiones textuales.

**Encuesta:** A través de cuestionarios. Tamayo & Tamayo, Mario (2002) .

#### **2.4.2. Instrumentos:** Entre ellos tenemos:

##### **Ficha:**

Se utilizó las fichas de resúmenes, la de citas textuales y párrafos parafraseados.

##### **Cuestionario:**

Acervo de preguntas formuladas por escrito a ciertos sujetos en cuanto a un tema en específico (Bernal, 2000, p. 57). Elaborado sobre la base de una serie de interrogantes en cuanto a las variables, se aplicó a los servidores públicos administrativos y docentes de la I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019. Se obtuvo datos en cuanto a: Liderazgo transformacional y motivación laboral docente.

En cuanto a la variable Liderazgo transformacional se tiene a las dimensiones: Motivación inspiradora con ocho (8) enunciados, Estimulo Intelectual con ocho (8) enunciados, Influencia Idealizada con quince (15) enunciados. Consideración individualizada con seis (6) enunciados; haciendo un total de 37 enunciados.

**Intervalos de medición:** Para establecer los intervalos de medición mediante los cuales se mide los porcentajes obtenidos en función a la variable y sus dimensiones, se ha considerado los niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

En tal sentido, primero se determina los rangos y/o niveles, es decir el puntaje máximo y mínimo acorde a las 37 preguntas.

Rango:  $37 \times 5 = 185$

$$37 \times 1 = 37$$

Entonces:  $185 - 37 = 148$

La amplitud entre cada rango será igual a:  $A = (148 / 5) = 29.60$

Con base a lo antes descrito, los intervalos son en base al puntaje mínimo más la amplitud:

- MUY BAJO= 37- 66
- BAJO = 67 - 96
- MEDIO= 97 - 126
- ALTO= 127 - 156
- MUY ALTO= 157 - 185

En cuanto a la variable motivación laboral docente se tiene a las dimensiones, motivación intrínseca con ocho (8) enunciados; motivación extrínseca con ocho (8) enunciados motivación transcente con nueve (9) enunciados; haciendo un total de 25 enunciados.

**Intervalos de medición:** Para establecer los intervalos de medición mediante los cuales se mide los porcentajes obtenidos en función a la variable y sus dimensiones, se ha considerado los niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

En tal sentido, primero se determina los rangos y/o niveles, es decir el puntaje máximo y mínimo acorde a las 37 preguntas.

Rango:  $25 \times 5 = 125$

$25 \times 1 = 25$

Entonces:  $125 - 25 = 100$

La amplitud entre cada rango será igual a:  $A = (100 / 5) = 20$

Con base a lo antes descrito, los intervalos son en base al puntaje mínimo más la amplitud:

- MUY BAJO= 25 - 45
- BAJO = 46 - 65
- MEDIO= 66 - 85
- ALTO= 86 - 105
- MUY ALTO= 106 - 125

#### **2.4.3. La validez de instrumentos de recolección de datos**

Se realizó en base al criterio profesional de 3 expertos en Gestión Pública, quienes corroboraron la confiabilidad de cada uno de los cuestionarios empleados. (Anexo3), (Anexo 5 Validez de Pearson variable 1) y (Anexo 6 Validez de Pearson variable 2).

#### **2.4.4. La Confiabilidad de instrumentos de recolección de datos**

Se utilizó la prueba estadística de fiabilidad Coeficiente Alfa de Cronbach; con el uso del programa SPSS V 24. (Anexo 7 variable 1), ,847 (Anexo 8 variable 1) ,739.

#### **2.5. Procedimiento**

Para obtener la información se elaboró el instrumento de investigación: cuestionario. Se aplicaron los instrumentos a 57 servidores administrativos y docentes de la I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019, previo asesoramiento para el buen llenado de los cuestionarios que permitió conocer el criterio de interés en nuestra investigación. Luego se procesó la información, y se presentó en tablas estadística y figuras que nos permitieron realizar una evaluación descriptiva de las variables. Finalmente se obtuvieron las conclusiones y se plasmaron algunas recomendaciones.

#### **2.6. Métodos de análisis de datos**

Los métodos que se emplearon para el análisis e interpretación de los datos son los siguientes:

##### **a) Estadística descriptiva:**

- Elaboración de la matriz de puntuaciones de las respectivas dimensiones de las variables de estudio.
- Elaboración de las tablas de distribución de frecuencias e interpretación de estas, realizadas con el Programa Excel.
- Proyección de figuras estadísticas, con el Programa Excel, las que hacen posible que se de manera sencilla se puedan observar los caracteres de las información o de las variables de estudio; y para ello utilizamos los gráficos de barras.

##### **b) Estadística inferencial:**

- Para procesar y obtener los datos estadísticos descriptivos (media aritmética, desviación estándar, varianza,) se empleó el software el SPSS V 24.
- Para procesar y obtener las consecuencias de contrastar las hipótesis, se utilizó el SPSS V 24.

- Se realiza la Prueba de Kolmogorov – Smirnov y Shapiro Wilk con un nivel de significancia al 5%, para determinar si existe una distribución Normal o No Normal.
- Distribución no paramétrica, utilizamos las distribuciones estadísticas; Rho de Spearman.

Donde:

0,0 = Correlación Nula

0,0a 0,2= Correlación Mínima

0,2 a 0,4= Correlación Baja

0,4 a 0,6= Correlación Moderada

0,6 a 0,8= Correlación Buena

0,8 a 1,0= Correlación Muy Buena

1,0= Correlación Perfecta.

## **2.7. Aspectos éticos**

La identidad de los sujetos está asegurada, dados los aspectos éticos (confidencialidad y anonimato). Tampoco se divulga o revelan los datos obtenidos para otros propósitos. Los sujetos también transmiten la información con pleno conocimiento de los hechos y con su consentimiento, informándoles del fin del estudio. El anonimato se tendrá en cuenta desde el inicio del estudio.



### III. RESULTADOS

Los resultados obtenidos se analizaron de acuerdo con los objetivos e hipótesis propuestas al inicio de la investigación; El enfoque es cuantitativo y se basa en estadísticas, lo que permite clasificar y representar gráficamente los datos con precisión a través de la aplicación de cuestionarios debidamente validados. Después de la prueba de normalidad, la fórmula estadística elegida es la de Rho de Spearman, para determinar si existe un vínculo entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en I.E. "Julio Gutiérrez Solari", El Milagro, Huanchaco, 2019. Los datos estadísticos de las variables y dimensiones se presentan claramente, ordenados y explicados en las siguientes páginas.

#### 3.1. Resultados ligados a las Hipótesis

**Tabla 3: Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov y Shapiro Wilk de los puntajes sobre liderazgo transformacional y sus dimensiones y motivación laboral docente en el I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019.**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	,354	27	,000	,746	27	,000
MOTIVACION LABORAL DOCENTE	,221	27	,002	,857	27	,002
MOTIVACION INSPIRADORA	,225	27	,001	,840	27	,001
ESTIMULO INTELECTUAL	,145	27	,153	,947	27	,180
INFLUENCIA IDEALIZADA	,188	27	,015	,922	27	,044
CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA	,120	27	,200*	,962	27	,416
MOTIVACION INTRINSECA	,149	27	,127	,930	27	,069
MOTIVACION EXTRINSECA	,152	27	,113	,951	27	,232
MOTIVACION TRASCENDENTE	,110	27	,200*	,951	27	,223

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente:** Cuestionario aplicado a servidores de la I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019

#### Interpretación

De los resultados en la Tabla 3: El uso de pruebas no paramétricas se detectó al observar los valores de  $p < 0,05$  en la prueba de ajuste de distribución normal de Kolmogorov Smirnov y Shapiro Wilk con un nivel de significación del 5% en las variables y en casi todas las dimensiones. Por lo tanto, para calcular la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral docente, usaremos la distribución estadística de la correlación de Spearman.

### 3.1.1. Prueba de hipótesis general:

Hi: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional con la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.

### Hipótesis nula

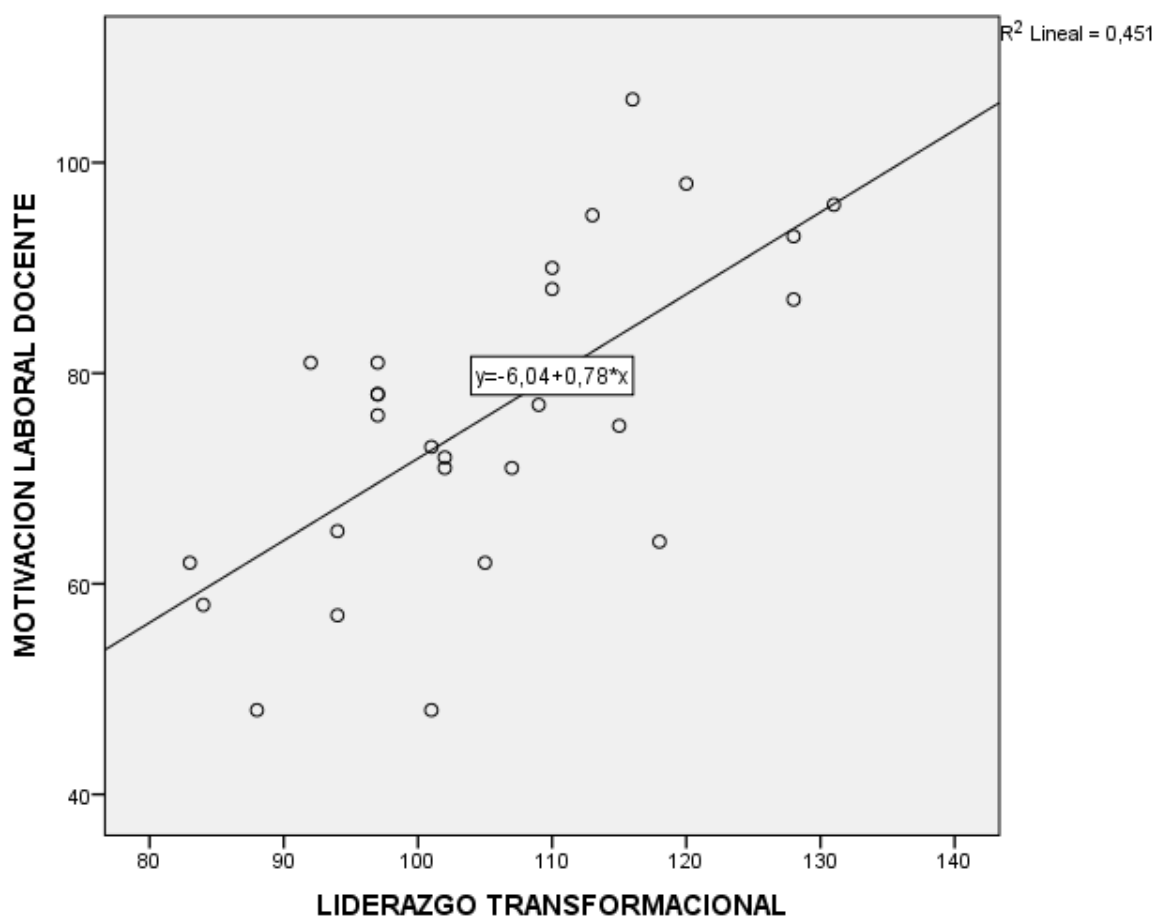
Ho: No existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional con la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.

**Tabla 4: Liderazgo transformacional y motivación laboral docente**

Correlaciones			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	MOTIVACION LABORAL DOCENTE
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,635**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	MOTIVACION LABORAL DOCENTE	Coefficiente de correlación	,635**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24.



**Figura 1: Gráfico de dispersión de variables**

**Fuente:** Tabla 4

### Interpretación

La Tabla 4 muestra que, según la correlación Rho-Spearman, existe una relación buena y significativa entre las variables en estudio, al ser el coeficiente de correlación de, 635 \*\*, significativo a un nivel de 0.00 (bilateral). Por lo tanto, la hipótesis de investigación es aprobada y la hipótesis nula es rechazada.

En la figura, se indica que la tendencia del liderazgo transformacional asociado con la motivación laboral docente tiene una asociación lineal positiva. De acuerdo con la tabla de dispersión, el liderazgo transformacional explica la motivación laboral docente al 45.10% y al 54.9% por otros factores.

### 3.1.2. Prueba de hipótesis específica 1

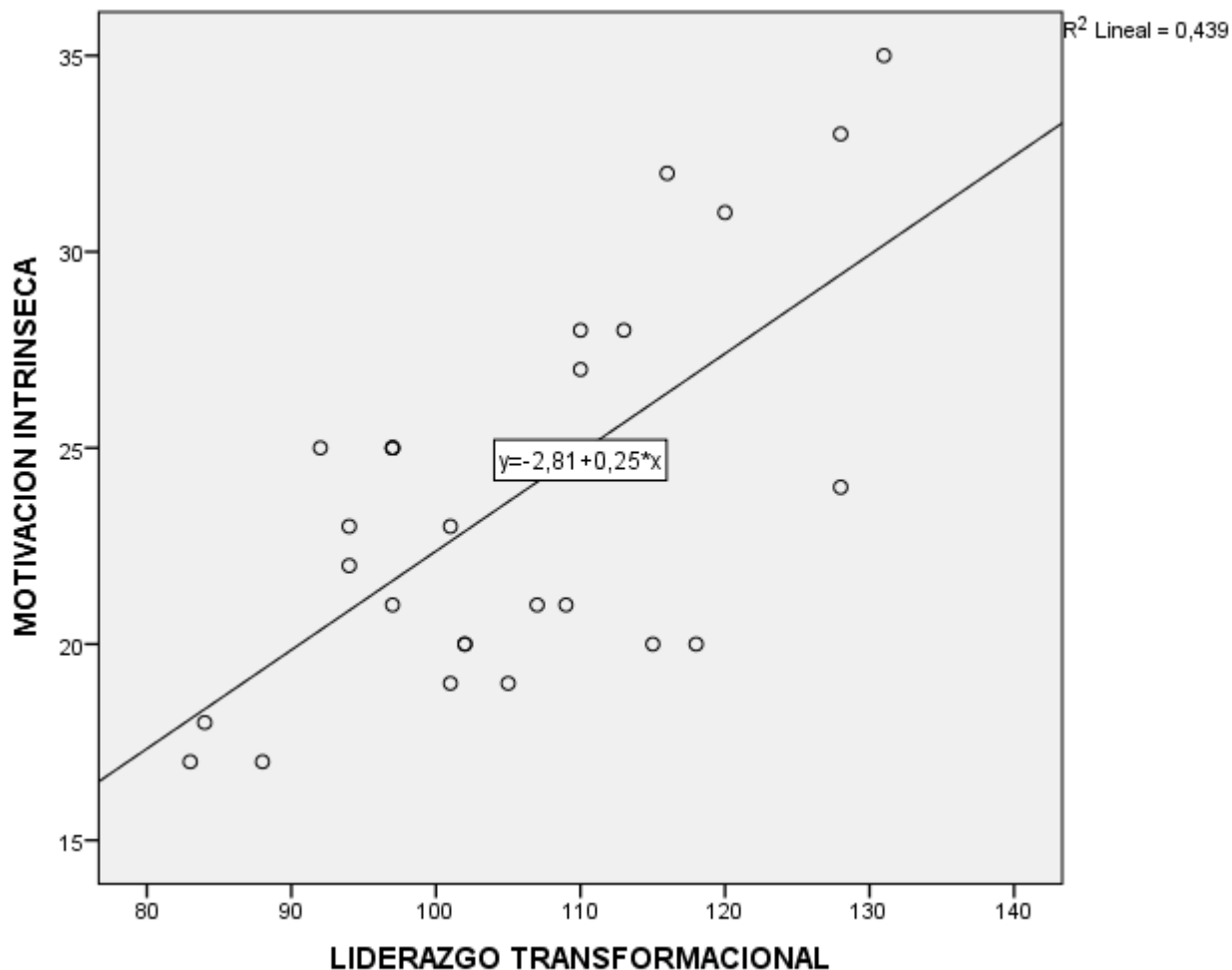
HE1: Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional con la motivación intrínseca de la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.

**Tabla 5: Liderazgo & motivación intrínseca.**

Correlaciones			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	MOTIVACION INTRINSECA
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	27	27
	MOTIVACION INTRINSECA	Coefficiente de correlación	,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	27	27

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24



**Figura 2: Gráfico de dispersión de variable y dimensión.**

**Fuente:** Tabla 5

### **Interpretación**

La Tabla 5 muestra que existe, según la correlación de Spearman, una relación fuerte y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación intrínseca estudiada, el coeficiente de correlación es de 535 \*\*significativa en el nivel 0,04 (bilateral). En consecuencia se aprueba la hipótesis específica 1

La figura, indica que la tendencia de liderazgo transformacional con motivación intrínseca es una asociación lineal positiva. De acuerdo con el diagrama de dispersión, el liderazgo transformacional explica la motivación intrínseca en 43.90% y en 56.1% por otros factores.

### 3.1.3. Prueba de hipótesis específica 2

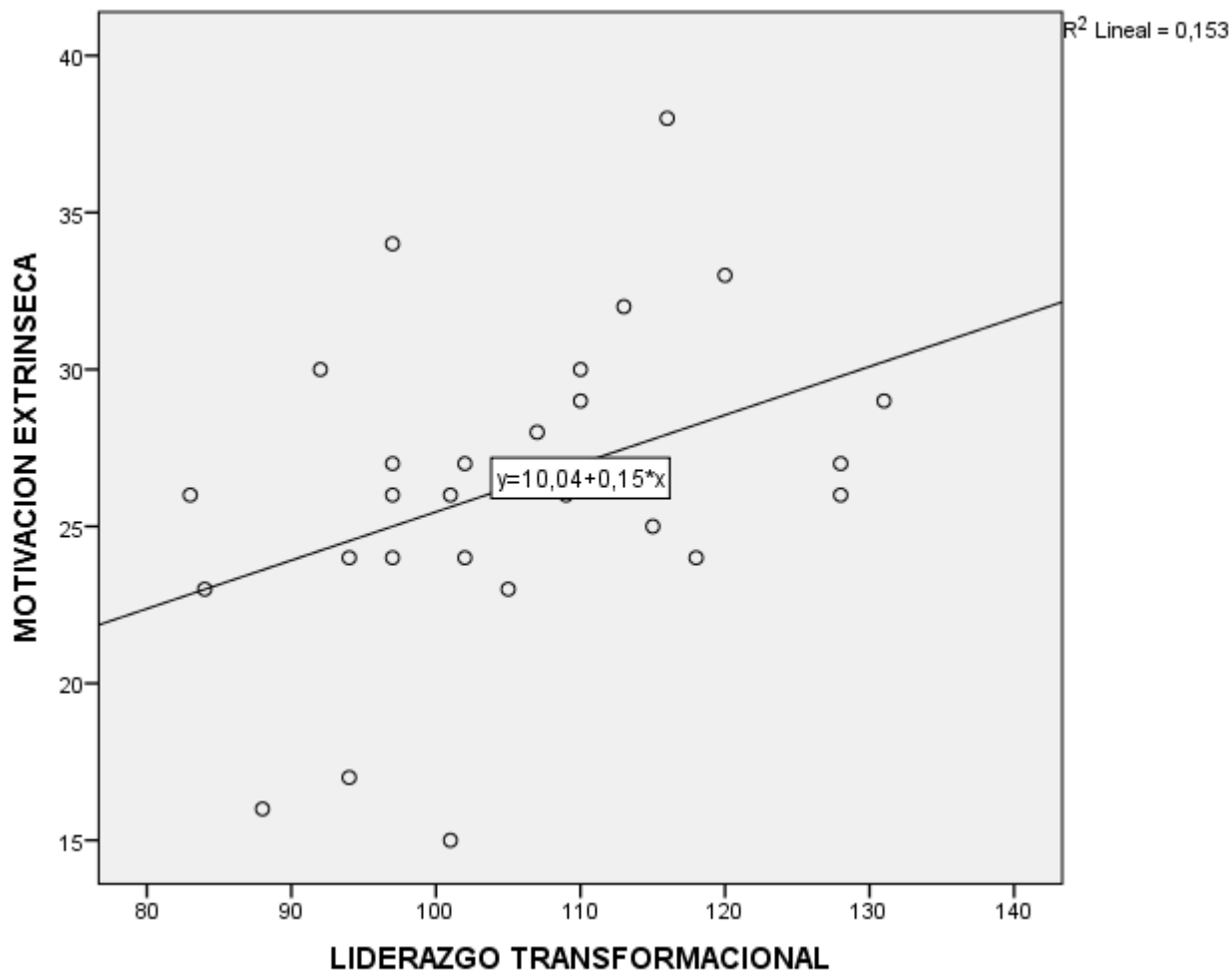
HE2: Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional con la motivación extrínseca de la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.

**Tabla 6: Liderazgo transformacional & motivación extrínseca.**

Correlaciones			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	MOTIVACION EXTRINSECA
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,417*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	27	27
	MOTIVACION EXTRINSECA	Coefficiente de correlación	,417*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	27	27

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente:** Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24



**Figura 3: Gráfico de dispersión de variable y dimensión.**

**Fuente:** Tabla 6

### **Interpretación**

La Tabla 6 muestra que existe, según la correlación de Spearman, una relación fuerte y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación extrínseca estudiada, el coeficiente de correlación es de ,417 \*\*significativa en el nivel 0,30 (bilateral). En consecuencia se aprueba la hipótesis específica 2.

La figura, indica que la tendencia de liderazgo transformacional con motivación extrínseca es una asociación lineal positiva. De acuerdo con el diagrama de dispersión, el liderazgo transformacional explica la motivación extrínseca en 15.30% y en 84.70% por otros factores.

### 3.1.4. Prueba de hipótesis específica 3

HE3: Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional con la motivación trascendente de la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.

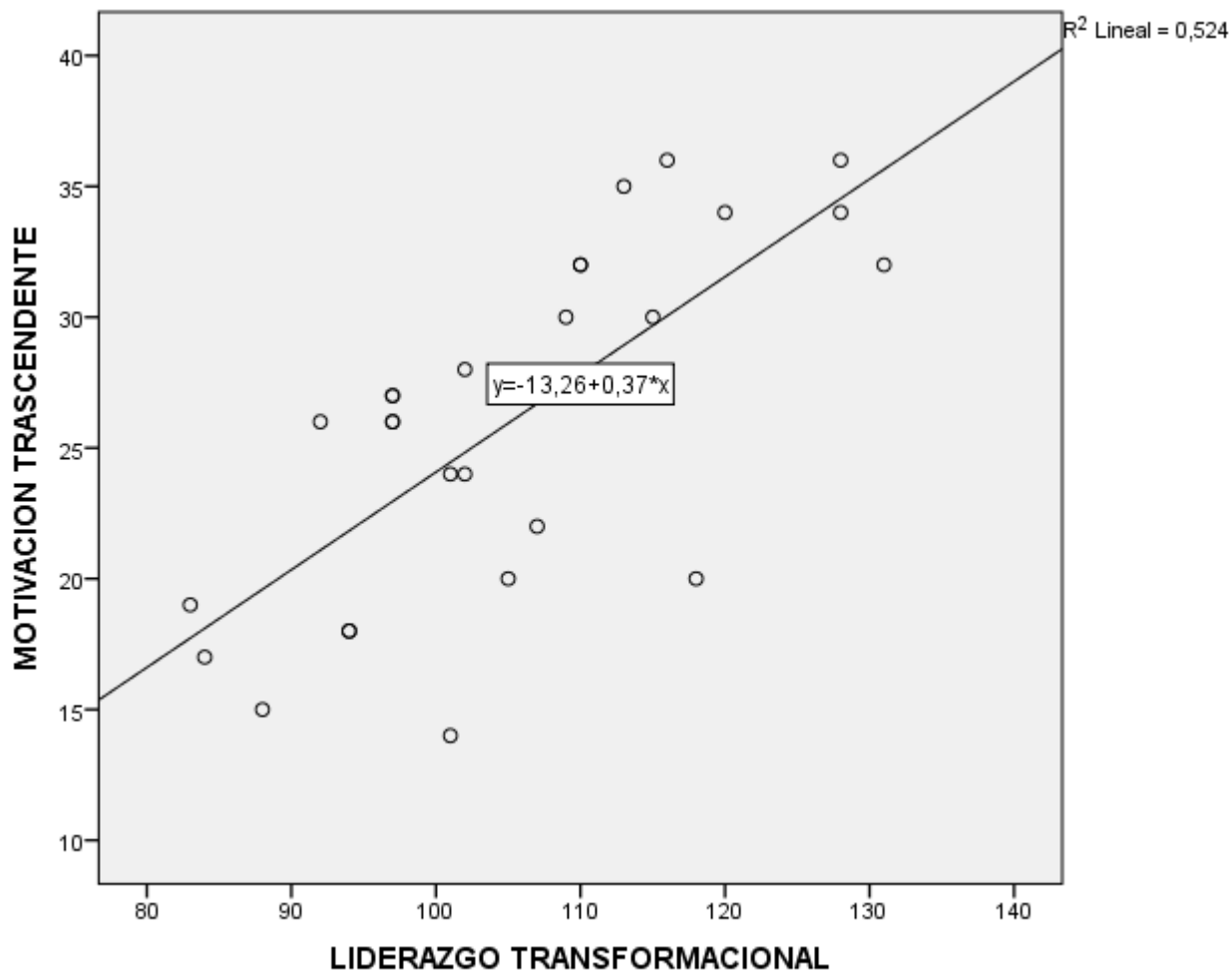
**Tabla 7: Liderazgo transformacional & motivación trascendente.**

Correlaciones			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	MOTIVACION TRASCENDENTE
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	27	27
	MOTIVACION TRASCENDENTE	Coefficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	27	27

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24





**Figura 4: Gráfico de dispersión de variable y dimensión.**

**Fuente:** Tabla 7

### **Interpretación**

La Tabla 7 muestra que existe, según la correlación de Spearman, una relación fuerte y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación trascendente estudiada, el coeficiente de correlación es de ,744 \*\*significativa en el nivel ,000 (bilateral). En consecuencia se aprueba la hipótesis específica 3.

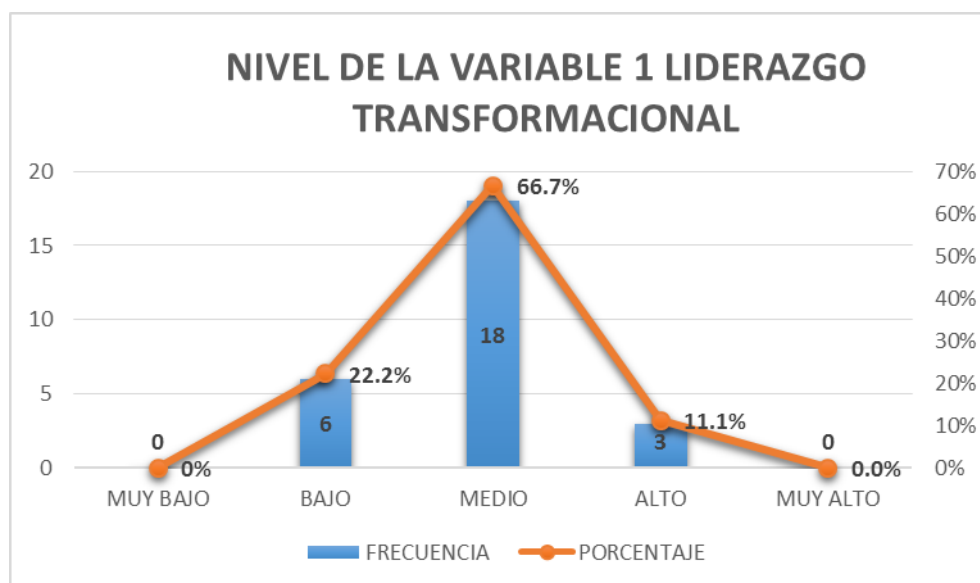
La figura, indica que la tendencia de liderazgo transformacional con motivación trascendente es una asociación lineal positiva. De acuerdo con el diagrama de dispersión, el liderazgo transformacional explica la motivación trascendente en 52.40% y en 47.60% por otros factores.

### 3.2. Nivel de la variable liderazgo transformacional.

**Tabla 8: Nivel de la variable liderazgo transformacional.**

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BAJO	0	0%
BAJO	6	22.2%
MEDIO	18	66.7%
ALTO	3	11.1%
MUY ALTO	0	0%
TOTAL	27	100%

**Fuente:** Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24



**Figura 5: Gráfico de nivel de variable liderazgo transformacional**

**Fuente:** Tabla 8

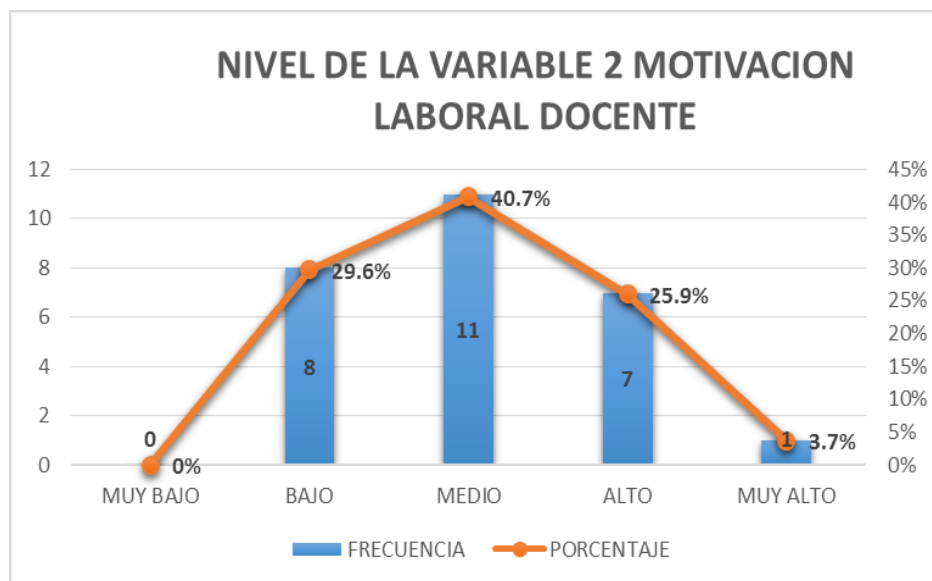
**Interpretación:** El nivel de liderazgo transformacional es predominantemente medio con 66.7% (18 encuestados) seguido del nivel bajo con 22.2% (6 encuestados), luego el nivel alto con 11.1% (3 encuestados).

### 3.3. Nivel de la variable motivación laboral docente.

**Tabla 9: Nivel de la variable motivación laboral docente.**

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BAJO	0	0%
BAJO	8	29.6%
MEDIO	11	40.7%
ALTO	7	25.9%
MUY ALTO	1	3.7%
TOTAL	27	100%

**Fuente:** Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24.

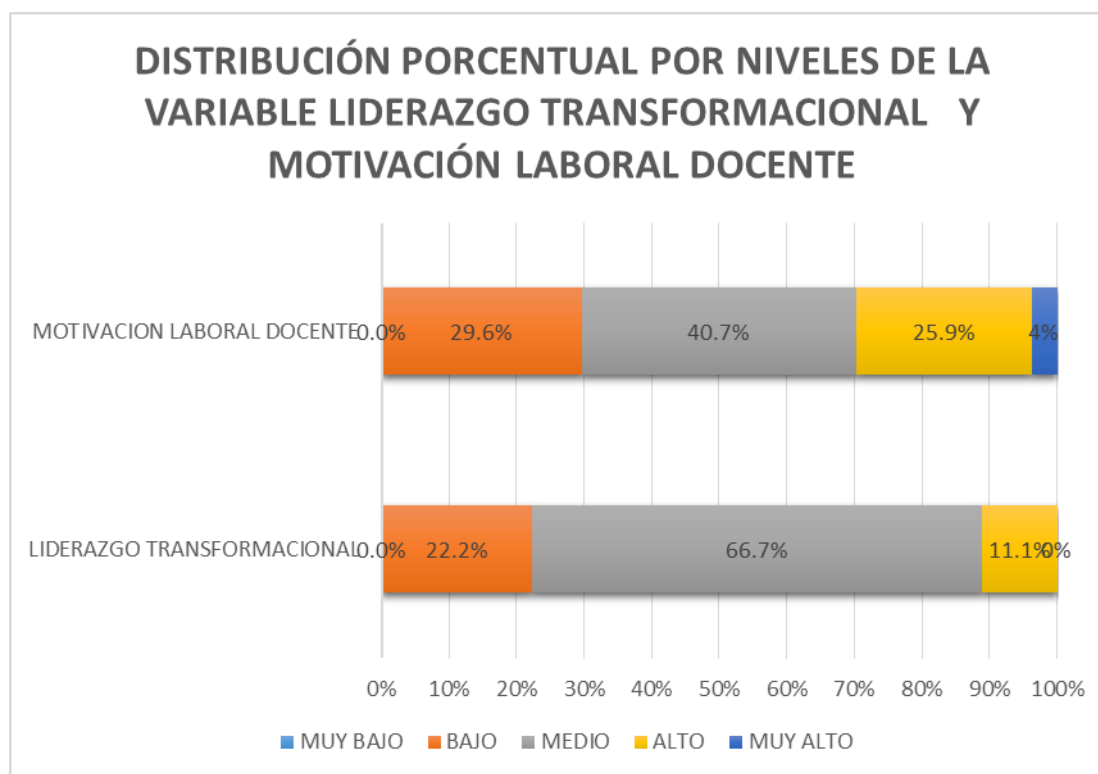


**Figura 6: Gráfico de nivel de variable motivación laboral docente.**

**Fuente:** Tabla 9.

#### **Interpretación:**

El nivel de motivación laboral docente es predominantemente medio con 40.7% (11 encuestados) seguido del nivel bajo con 29.6% (8 encuestados), el nivel alto con 25.9% (7 encuestados) y finalmente el nivel muy alto con un 3.7% (1 encuestado).



**Figura 7: Gráfico de nivel de las variables liderazgo transformacional y motivación laboral docente.**

**Fuente:** Tabla 9

**Interpretación:**

Como puede verse en la Figura 7, en el liderazgo transformacional, predomina un porcentaje más positivo dada la suma de los porcentajes de los niveles promedio y altos que se acumulan hasta el 77.8% (21 encuestados); Por otro lado, la motivación laboral docente, incluso si agrega un porcentaje positivo entre medio, alto y muy alto, totaliza 70.6% (19 encuestados).

#### IV. DISCUSION

En la Tabla 4, los resultados de las estadísticas indican que existe una relación fuerte y significativa entre las variables en estudio, ya que el coeficiente de correlación es 635 \*\*, significativo a un nivel de 0.00 (bilateral). Como resultado, se aprueba la hipótesis de investigación Hi: "Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en I.E 80081, El Milagro, Huanchaco, 2019" y se rechaza la hipótesis nula Ho: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la IE 80081, El Milagro, Huanchaco, 2019. Estos resultados han resuelto el problema. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en IE 80081, El Milagro, Huanchaco, 2019? De manera similar, el resultado en discusión nos permite dar por sentado nuestro objetivo general de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la IE 80081, El Milagro, Huanchaco, 2019. Este resultado es consistente con el estudio de Huillca, B (Perú, 2013), para establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño educativo, según las percepciones de los estudiantes sobre la especialidad de ciencias sociales históricas del Instituto Pedagógico. Monterrico, llega a la conclusión de que el liderazgo transformacional está estrechamente relacionado con el desempeño de la enseñanza en cada una de sus dimensiones, concluyendo que se puede encontrar una mejor percepción del liderazgo transformacional y una mejor percepción del desempeño docente. Tangencialmente también con Párraga y Bartolo (Perú, 2014) en su investigación sobre el liderazgo transformador del director y el desempeño del trabajador de servicio en instituciones educativas públicas con el objetivo principal de ver si existe una relación entre el el liderazgo transformacional del director y el desempeño del servidor de servicios en las instituciones educativas públicas de acuerdo con los maestros de la Red 18-Ate, 2014. Llegaron a la conclusión general de que existe una correlación positiva muy fuerte y significativa (0.959)  $p$ -valor =, 001 <, 005, entre liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio.

En la Tabla 5, los resultados de las estadísticas indican que existe una relación fuerte y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación

intrínseca de la motivación laboral docente en IE 80081, El Milagro, Huanchaco, 2019, como el coeficiente de correlación es ,536 \*\*, significativo a un nivel de 0.04 (bilateral). Este resultado nos permite confirmar nuestra primera hipótesis de investigación específica, a través de la cual postulamos provisionalmente que: existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de la motivación laboral docente en la IE No. 80081. El Milagro, Huanchaco, 2019. También nos permite dar por sentado el primero de nuestros objetivos específicos, a través del cual nos comprometimos a determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión de la motivación intrínseca de la motivación laboral docente en IE 80081, El Milagro. Huanchaco, 2019.

En la Tabla 6, los resultados de las estadísticas indican que existe una relación alta y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación extrínseca en estudio, el coeficiente de correlación es 417 \*, significativo al nivel de 0.30 (bilateral). ). Este resultado nos permite confirmar nuestra segunda hipótesis de investigación específica, a través de la cual postulamos provisionalmente que: existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación extrínseca de la motivación laboral docente en la IE No. 80081. El Milagro, Huanchaco, 2019. Esto también nos permite dar por sentado el segundo de nuestros objetivos específicos mediante los cuales nos comprometimos a determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión de la motivación extrínseca de la motivación laboral docente en IE. 80081, El Milagro. Huanchaco, 2019.

En la Tabla 7, los resultados estadísticos indican que existe una relación fuerte y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación trascendental en estudio, con un coeficiente de correlación de ,744 \*\*, significativo al nivel de 0.00 (bilateral). ). Este resultado nos permite confirmar nuestra tercera hipótesis de investigación específica, a través de la cual postulamos de manera tentativa que: existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación trascendente de la motivación laboral docente en el IE 80081, El Milagro, Huanchaco, 2019. Esto también nos permite dar por sentado el tercero de nuestros objetivos específicos mediante los cuales nos comprometimos a determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión de la

motivación trascendente de la motivación laboral docente en el IE 80081, El Milagro. Huanchaco.

Estos resultados son consistentes con Jiménez (2014) en su tesis para identificar el vínculo entre la motivación para trabajar, el liderazgo transformacional de los directores de programas y el desempeño laboral en docentes miembros de una facultad de una universidad privada en la ciudad de Bogotá, concluye que no existe una correlación entre la motivación laboral, el liderazgo transformador y el desempeño laboral docente, pero ha demostrado la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y componentes de la motivación interna y formas de obtener motivadores de requisición con liderazgo transformacional.

En la Tabla 8 los resultados de las estadísticas señalan que el nivel de liderazgo transformacional es predominantemente medio con 66.7% (18 encuestados) seguido del nivel bajo con 22.2% (6 encuestados), luego el nivel alto con 11.1% (3 encuestados). Este resultado nos permite dar por logrado el cuarto de nuestros objetivos específicos a través del cual nos propusimos establecer el nivel de liderazgo transformacional en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.

En la Tabla 9 los resultados de las estadísticas señalan que el nivel de motivación laboral docente es predominantemente medio con 40.7% (11 encuestados) seguido del nivel bajo con 29.6% (8 encuestados), el nivel alto con 25.9% (7 encuestados) y finalmente el nivel muy alto con un 3.7% (1 encuestado). Este resultado nos permite dar por logrado el quinto de nuestros objetivos específicos a través del cual nos propusimos establecer el nivel de motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.

Resultados enmarcados por la observación realizada por Rojas (2012) en su investigación de concepción transversal, no experimental, descriptivo, donde obtuvo de un análisis inicial, según la percepción de sus profesores, la existencia de diferencias significativas en tres de las cinco dimensiones del liderazgo.

## **V. CONCLUSIONES**

1. El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019 (  $r = ,635$  sig.  $,000$  ).
2. El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la dimensión motivación intrínseca en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019 (  $r = ,536$  sig.  $,004$  ).
3. El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la dimensión motivación extrínseca en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019 (  $r = ,417$  sig.  $,030$  ).
4. El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la dimensión motivación trascendente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019 (  $r = ,744$  sig.  $,000$  ).
5. El nivel de liderazgo transformacional es predominantemente medio con 66.7% (18 encuestados) seguido del nivel bajo con 22.2% (6 encuestados), luego el nivel alto con 11.1% (3 encuestados).
6. El nivel de motivación laboral docente es predominantemente medio con 40.7% (11 encuestados) seguido del nivel bajo con 29.6% (8 encuestados), el nivel alto con 25.9% (7 encuestados) y finalmente el nivel muy alto con un 3.7% (1 encuestado).



## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al Director de la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, implementar un programa de desarrollo de capacidades para dotar a los servidores docentes en competencias de liderazgo transformacional, coordinación interna y relaciones sinérgicas con la comunidad.
2. Se recomienda al Director de la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, el establecimiento de redes educativas para que fortalezcan proyectos específicos de mejora estudiantil sin caer en modelos de ejercicio de competencias y se instalen con inercias gerencialistas que dan pie al fracaso.
3. Se recomienda al Director de la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019 potenciar el liderazgo directivo que requiere necesariamente de ampliar la base de conocimiento existente sobre este tema.
4. Se recomienda al Director de la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019 promover comportamientos de liderazgo transformacional que motiven e inspiren a los docentes el espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo para creer en una visión positiva del futuro.
5. Se recomienda al Jefe de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo difundir los resultados de esta investigación para que sirva de antecedente de futuras investigaciones sobre liderazgo transformacional y motivación laboral docente.

## VII. REFERENCIAS

- Aguirre, M & Martínez, L. (2012) “Clima organizacional”, 1ª edición, publicado por EAE, Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=ynXruQAACAAJ&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiRyb79iMrKAhVBx4MKHRtgDE0Q6AEIJzAC>
- Avolio, B., Bass, B. & Jung, D. (1995). MLQ Multifactor Leadership Questionnaire: Technical Report. Redwood City, CA: Mindgarden
- Aostrong, M (2011) Gerencia de Recursos Humanos”. (2º Ed). Inglaterra: Editorial Legis.
- Bass, B. (1999). “Two decades of research and development in transformational leadership”. European Journal of Work and Organizational Psychology. Vol. 8. Núm. 1. Pp. 9-32
- Borman, W. y Motowidlo, S. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research. Human Performance, 10(2), 99-109. Extraído el 30 de marzo de 2010 de la base de datos EBSCOHostAcademicSearch Elite
- Caballero, M.J. (2010). Convivencia Escolar. Un estudio sobre buenas prácticas. Paz y Conflictos, 3.
- Campo, A., Fernández, A y Grsaleña, J. (2005). La Convivencia en los Centros de Secundaria: Un estudio de casos. Revista Iberoamericana de Educación, 38,
- Correa, W. (2014). Las concepciones de liderazgo en las profesoras del área de Ciencias Sociales en la Institución Educativa Octavio Calderón Mejía de la ciudad de Medellín, como mediación para la formación de sujetos políticos (Tesis de Maestría, Universidad de San Buenaventura, Colombia). Recuperado de <http://bit.ly/2ecf1yx>
- Chiavenato, I (2011); “Administración de Recursos Humanos”. (4º Ed). México: Editorial McGraw-Hill.
- Díaz- Aguado, M.J. (2006). Mejorar la convivencia en el aula a través del aprendizaje cooperativo y el currículum de la no-violencia. Recuperado de <http://mariajosediaz-aguado.tk>.

- Díaz (2013). “Los estilos de liderazgo y su influencia en el clima organizacional de los empleados del hotel Los Libertadores en el distrito de Trujillo, Perú – 2012”.
- Gaspar G. (2011) “Manual de Recursos Humanos” (1ªEd). España Publicado por Editorial UOC. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&source=gbp\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&source=gbp_navlinks_s)
- Guerra, F. y Santoyo, Y. N. (2012). Estudio correlacional del desempeño docente y el tipo de motivación. Tesis para obtener el título de licenciado en psicología. Universidad de michoacana de San Nicolás De Hidalgo, facultad de sicología
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Ed 5ta. Mac. Graw-Hill.
- House, R. (1977). La teoría del liderazgo carismático. Madrid. Ediciones Pirámide
- House, R., Javidan, J., Hanges, M., y Dorfman, N. (2002). Teorías implícitas del liderazgo en la cultura organizacional. Journal of World Business, N° 37 (3) 10
- Huamani, N. (2015) El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del Metro de Lima, La Línea 1 En El 2013. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. Villa el Salvador. Lima. Perú. Recuperado de: [http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani\\_Nathali\\_Trabajo\\_de\\_Investigacion\\_2015.pdf](http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani_Nathali_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf)
- Huerta, M y Padilla, B (2016). Aplicación de un taller de liderazgo transformacional para la mejora del clima laboral en la empresa brando's chicken E.I.R.L. en la ciudad de Trujillo, 2016”. (Tesis pregrado). Universidad privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2338/1/RE\\_ADMI\\_MELISSA.HUERTA\\_BRENDA.PADILLA\\_APLICACION.DE.UN.TALLER.D.E.LIDERAZGO.TRANSFORMACIONAL\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2338/1/RE_ADMI_MELISSA.HUERTA_BRENDA.PADILLA_APLICACION.DE.UN.TALLER.D.E.LIDERAZGO.TRANSFORMACIONAL_DATOS.PDF).

- Huilca, B (2013). "Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. ( Tesis de maestría).Universidad Nacional Mayor de San Marco.
- Ilies, R.; Judge, T. & Wagner, D. (2006). Making sense of motivational leadership: The trail from transformational leaders to motivated followers. *Journal of leadership & organizational studies*.13, 1. 1 – 22.
- Jiménez, C (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada. (Tesis maestría). Universidad Católica de Colombia. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://docplayer.es/17942663-Relacion-entre-el-liderazgo-transformacional-de-los-directores-y-la-motivacion-hacia-el-trabajo-y-el-desempeno-de-docentes-de-una-universidad-privada.html>.
- Latham, G. & Pinder, C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty– first century. *Review Psychologic*. 56. 485 – 516.
- Martínez, A., e Ibarrola, S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en Educación*. Universidad de Costa Rica. N° 67, 55-70
- Martínez, Y. (2013) El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Martins, F., Carmmaroto, A., Neris, L., & Canelón, E. (2009). Liderazgotransformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. *Actualidades investigativas en educación* <http://revista.inie.ucr.ac.cr>. Volumen 9, Número 2, Año 2009, ISSN 1409-4703, 2.
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006).El Liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 14(1), 118-134. Extraído el 10 de mayo de 2010 desde <http://goo.gl/Sg7R8E>
- Moreira, C. (2010). Liderazgo transformacional y género en organizaciones militares. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid

- España. Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Mantaro
- Párraga, A y Bartolo, A (2014). Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas publicas según los docentes de la Red 18-Ate, 2014. (Tesis maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://es.slideshare.net/parragapanez/tesis-universidad-cesar-vallejo-2014-22914>.
- Rojas (2012).A “El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región metropolitana”. (Tesis de maestría). Universidad de Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113354/cs39-rojasa1154.pdf?sequence=1>.
- Rojas, A. (2009). Liderazgo para mejorar la gestión educativa. Tesis de Maestría de la Universidad Alas Peruanas. Perú.
- Suárez, E., Barrachina, I., Vivas, C. (2010). Claves para motivar y fidelizar a los médicos especialistas. Revista de administración sanitaria siglo XXI. Obtenido de <http://www.ciegs.upv.es/is/docs/Claves%20para%20motivar%20y%20fidelizar%20a%20los%20m%C3%A9dicos%20especialistas.pdf>
- Thieme, C. (2005). Liderazgo y eficiencia en la educación primaria: El caso de Chile. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona
- Torres, M. (2001). El directivo, la escuela y las personas. Paidós: Barcelona.
- Torres, M. (2012). Rol y características del liderazgo transformacional del docente en la educación superior. Tesis de grado de la Universidad de Los Andes de Colombia
- Tuvilla, J. (2004). Convivencia escolar y resolución pacífica de conflictos. Sevilla. Consejería de Educación y Ciencia.
- Uribe J. (2014) “Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud, factores psicosociales”, (1ª Ed), Publicado Editorial El Manual Moderno. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=UuYhCQAAQBAJ&pg=PT68&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&sa=X&ve>

[d=0ahUKEwikytuXrcjKAhWBVSKHYzrB9UQ6AEIKTAB#v=onepage&q&f=false](https://www.repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf)

- Uria, A. (2011) El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De La Ciudad de Ambato. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf>
- Uzcategui, J. (2011), Recursos humanos. Gestión del talento humano. (2° Ed). México: Editorial McGraw-Hill.
- Vásquez, D. (2012).Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de la Perla-Callao (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú). Recuperado de <https://goo.gl/QM1DmI>
- Vega, C., & Zavala, G. (2004). Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B.Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología.
- Villalón, X. (2014).El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal (Tesis de magíster, Universidad de Chile).Recuperado de <http://goo.gl/IX9EM3>

## ANEXOS

### ANEXO N° 01 CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: Masculino [ ] Femenino [ ] Régimen laboral.....

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de gestión de conflictos. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión educativa.

#### INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 37 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (1)**
- Si ocurre raramente, marca la alternativa **CASI NUNCA (2)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (3)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (4)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (5)**

N°	Ítems/ Dimensiones	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión: Motivación inspiradora</b>						
1	Trato de mostrar el futuro de modo optimista					
2	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.					
3	Construyo una visión motivante del futuro.					
4	Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.					
5	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.					
6	Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables.					
7	Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.					
8	Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo					
<b>Dimensión: Estimulo Intelectual</b>						
9	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.					
10	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.					
11	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.					

12	Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.					
13	Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.					
14	Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión.					
15	Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.					
16	Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.					
<b>Dimensión: Influencia Idealizada (atribuida y conductual)</b>						
17	Expreso mis valores y creencias más importantes					
18	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.					
19	Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.					
20	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.					
21	Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.					
22	Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.					
23	Me muestro confiable y seguro.					
24	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.					
25	Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.					
26	Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.					
27	Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago.					
28	Intento ser un modelo a seguir para los demás.					
29	Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados.					
30	Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.					
31	Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.					
<b>Dimensión: Consideración individualizada</b>						
32	Ayudo a los demás siempre que se esfuercen.					
33	Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.					
34	Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se logran las metas.					
35	Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.					
36	Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo.					
37	Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien.					



**ANEXO N° 02**  
**CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE LA MOTIVACIÓN LABORAL**

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: Masculino [ ] Femenino [ ] Régimen laboral.....

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de motivación laboral. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión educativa

**INSTRUCCIONES:**

El cuestionario consta de 25 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (1)**
- Si ocurre raramente, marca la alternativa **CASI NUNCA (2)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (3)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (4)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (5)**

N°	Ítems/ Dimensiones	N	CN	AV	CS	S
	<b>Motivación Intrínseca</b>					
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar					
2	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					
3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					
4	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio					
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
6	Me gusta la forma de relacionarme con mis superiores					
7	Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente					
8	Mi horario es compatible con la atención de mi familia					
	<b>Motivación Extrínseca.</b>					
9	Son pocas las oportunidades de capacitación pagadas					
10	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo					

11	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo con muy buenas.					
12	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo					
13	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo					
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley.					
15	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					
16	En mi trabajo existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.					
<b>Motivación Trascendente.</b>						
17	Me brindan la formación /capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional					
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas					
19	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la I.E					
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante					
21	Me preocupo por la calidad de mi trabajo					
22	Me preocupo por mis compañeros de trabajo					
23	En mi trabajo creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa					
24	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad					
25	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad					

**Anexo 3**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS EXPERTO 1**


<b>APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR</b>	<b>TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>
Br. Esther Pierina Bravo Castillo	Liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).

Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

<b>ITEMS</b>	<b>Si concuerdo (S)</b>	<b>No concuerdo (N)</b>
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la Operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta		N
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta	S	
7. El número de preguntas es adecuado	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación		N
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
ANDRES ENRIQUE RECALDE GRACEY	

Fecha: Trujillo mayo del 2019

## VALIDEZ DE INSTRUMENTOS EXPERTO 2

<b>APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR</b>	<b>TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>
Br. Esther Pierina Bravo Castillo	Liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.


En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).

Asi como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

<b>ITEMS</b>	<b>Si concuerdo (S)</b>	<b>No concuerdo (N)</b>
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta		N
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta	S	
7. El número de preguntas es adecuado	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación		N
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a de los participantes	S	

<b>OBSERVACIONES</b>	<b>SUGERENCIAS/MEJORA</b>
----------------------	---------------------------

--	--

<b>APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO</b>	<b>FIRMA</b>
Ms. Rosales Mendoza, Lucy Esther	

Fecha: Trujillo mayo del 2019

### VALIDEZ DE INSTRUMENTOS EXPERTO 3


APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br. Esther Pierina Bravo Castillo	Liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).

Asi como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la Operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta	S	
7. El número de preguntas es adecuado	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación		N
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Talavera Cubas, Marco Antonio	

Fecha: Trujillo mayo del 2019



## RESULTADO DE EVALUACION DE LOS ITEMS DE CADA EXPERTO

NUMERO DE EXPERTOS	ITEMS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Experto	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S
2. Experto	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S
3. Experto	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S

Datos generales: E Mail: <a href="mailto:alpaec@hotmail.com">alpaec@hotmail.com</a> Celular: 949943733 Domicilio: Calle Yahuar Huaca N° 11 Urb. Santa María-Trujillo	1. Experto
	Andrés Enrique Recalde Gracey
	Grado: Doctor
	Especialidad: Administración
	Área de Investigación: Gestión pública

Datos generales: E Mail: <a href="mailto:rosalesmendoza22@gmail.com">rosalesmendoza22@gmail.com</a> Celular: 938253013 Domicilio: Urb. Los Jazmines Mz E lote 21 - Trujillo	2. Experto
	Lucy Esther Rosales Mendoza
	Grado: Maestra
	Especialidad: Gestión Pública
	Área de Investigación: Gestión pública

Datos generales: E Mail: <a href="mailto:mtalaverac7@Hotmail.com">mtalaverac7@Hotmail.com</a> Celular: 935199762 Domicilio: Urb. California J.J Ganoza N° 116 departamento 602 - Trujillo	3. Experto
	Marcos Antonio Talavera Cubas.
	Grado: Maestra
	Especialidad: Gestión Pública
	Área de Investigación: Gestión pública

## APLICACIÓN DEL COEFICIENTE DE FIABILIDAD DE HOLSTI

$$C = \frac{kM}{n_1+n_2+n_3}, \text{ donde}$$

$k$  : Número de expertos

$M$  : Número de conincidencias entre expertos

$n_1$  : Número de preguntas realizadas que concuerdan al experto 1

$n_2$  : Número de preguntas realizadas que concuerdan al experto 2

$n_3$  : Número de preguntas realizadas que concuerdan al experto 3

Substituyendo en la fórmula anterior

$$c = \frac{3(8)}{8+8+9} = \frac{24}{25} = 0.96$$

El coeficiente de fiabilidad del instrumento es de 96% muy buena

Teóricamente entonces podemos obtener respuestas como

Resultado de aplicar la formula Intervalo	Fiabilidad del Instrumento
< 0,20	Pobre
0,21 – 0,40	Débil
0,41 – 0,60	Moderada
0,61 – 0,80	Buena
0,81 – 1,00	Muy buena

## Anexo 4

### Autorización para aplicar instrumentos para desarrollo de tesis

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

## CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80081 "JULIO GUTIÉRREZ SOLARI" DEL CENTRO POBLADO MENOR EL MILAGRO DEL DISTRITO DE HUANCHACO, PROVINCIA DE TRUJILLO, QUE SUSCRIBE,

### HACE CONSTAR:

Que la señorita, **BRAVO CASTILLO, Esther Pierina**, ha desarrollado su tesis " LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DOCENTE EN LA I.E. N° 80081 JULIO GUTIÉRREZ SOLARI, EL MILAGRO, HUANCHACO, 2019", aplicando los instrumentos respectivos.

Se expide la presente constancia para los fines que estime conveniente.

 MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
I.E. N° 80081 JULIO GUTIÉRREZ SOLARI  
EL MILAGRO - HUANCHACO  
  
Dra. Marianella J. Alfaro Bazán  
DIRECTORA

Dra. Marianella Alfaro Bazán.

DIRECTORA

## Anexo 5

### Validez de Pearson variable 1

N°	Ítems/ Dimensiones	COEFICIENTE > 0.21
	<b>Dimensión: Motivación inspiradora</b>	
1	Trato de mostrar el futuro de modo optimista	0.71
2	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.	0.71
3	Construyo una visión motivante del futuro.	0.71
4	Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.	0.88
5	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.	0.84
6	Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables.	0.80
7	Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.	0.81
8	Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo	0.65
	<b>Dimensión: Estimulo Intelectual</b>	
9	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.	0.69
10	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.	0.48
11	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	0.69
12	Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.	0.69
13	Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.	0.24
14	Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión.	0.65
15	Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.	0.55
16	Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.	0.57
	<b>Dimensión: Influencia Idealizada (atribuida y conductual)</b>	
17	Expreso mis valores y creencias más importantes	0.93
18	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.	0.89
19	Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	0.82
20	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.	0.92
21	Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.	0.86
22	Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	0.81
23	Me muestro confiable y seguro.	0.41
24	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.	0.37
25	Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.	0.84
26	Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.	0.84
27	Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago.	0.83
28	Intento ser un modelo a seguir para los demás.	0.92
29	Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados.	0.86
30	Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.	0.82

<b>31</b>	Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.	0.41
	<b>Dimensión: Consideración individualizada</b>	
<b>32</b>	Ayudo a los demás siempre que se esfuercen.	0.79
<b>33</b>	Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	0.35
<b>34</b>	Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se lograran las metas.	0.79
<b>35</b>	Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.	0.79
<b>36</b>	Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo.	0.38
<b>37</b>	Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien.	0.47

## Anexo 6

### Validez de Pearson variable 2

N°	Ítems/ Dimensiones	COEFICIENTE> 0.21
<b>Motivación Intrínseca</b>		
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar	0.85
2	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo	0.74
3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes	0.87
4	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio	0.87
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	0.52
6	Mea grada la forma de relacionarme con mis superiores	0.72
7	Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente	0.43
8	Mi horario es compatible con la atención de mi familia	0.48
<b>Motivación Extrínseca.</b>		
9	Son poca las oportunidades de capacitación pagadas	0.64
10	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo	0.61
11	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo con muy buenas.	0.66
12	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo	0.66
13	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo	0.28
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley.	0.58
15	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	0.44
16	En mi trabajo existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.	0.58
<b>Motivación Trascendente.</b>		
17	Me brindan la formación /capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional	0.90
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas	0.87
19	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la I.E	0.88
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante	0.86
21	Me preocupo por la calidad de mi trabajo	0.49
22	Me preocupo por mis compañeros de trabajo	0.49
23	En mi trabajo creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa	0.34
24	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad	0.33

25	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad	0.70
----	--	------

## Anexo 7

### Confiabilidad Alfa de Cronbach variable 1 ,847

N°	Ítems/ Dimensiones	ALFA DE CRONBACH
	<b>Dimensión: Motivación inspiradora</b>	.845
1	Trato de mostrar el futuro de modo optimista	.843
2	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.	.843
3	Construyo una visión motivante del futuro.	.851
4	Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.	.843
5	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.	.840
6	Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables.	.843
7	Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.	.841
8	Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo	.851
	<b>Dimensión: Estimulo Intelectual</b>	.846
9	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.	.855
10	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.	.856
11	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	.855
12	Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.	.855
13	Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.	.832
14	Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión.	.845
15	Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.	.844
16	Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.	.851
	<b>Dimensión: Influencia Idealizada (atribuida y conductual)</b>	.836
17	Expreso mis valores y creencias más importantes	.835
18	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.	.831
19	Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	.839
20	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.	.831
21	Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.	.831
22	Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	.839
23	Me muestro confiable y seguro.	.853
24	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.	.848
25	Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.	.841

26	Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.	,836
27	Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago.	,838
28	Intento ser un modelo a seguir para los demás.	,831
29	Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados.	,831
30	Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.	,839
31	Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.	,853
	<b>Dimensión: Consideración individualizada</b>	,848
32	Ayudo a los demás siempre que se esfuercen.	,850
33	Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	,853
34	Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se lograran las metas.	,850
35	Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.	,850
36	Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo.	,834
37	Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien.	,847



## Anexo 8

### Confiabilidad Alfa de Cronbach variable 2 ,739

N°	Ítems/ Dimensiones	ALFA DE CRONBACH
	<b>Motivación intrínseca</b>	.731
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar	.725
2	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo	.725
3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes	.741
4	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio	.716
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	.713
6	Me gusta la forma de relacionarme con mis superiores	.726
7	Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente	.719
8	Mi horario es compatible con la atención de mi familia	.741
	<b>Motivación Extrínseca.</b>	<b>.737</b>
9	Son pocas las oportunidades de capacitación pagadas	.751
10	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo	.755
11	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.	.751
12	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo	.751
13	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo	.702
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley.	.725
15	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	.724
16	En mi trabajo existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.	.744
	<b>Motivación Trascendente.</b>	<b>.725</b>
17	Me brindan la formación /capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional	.721
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas	.705
19	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la I.E	.708
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante	.725
21	Me preocupa por la calidad de mi trabajo	.725
22	Me preocupa por mis compañeros de trabajo	.740

<b>23</b>	En mi trabajo creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa	,732
<b>24</b>	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad	,739
<b>25</b>	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad	,755

## Anexo 9

### MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

**TITULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACION:** Liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.

INTRODUCCIÓN					METODO				
TRABAJO PREVIOS	TEORIAS RELACIONADOS AL TEMA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN		POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
					VARIABLES	DIMENSIONES / CATEGORIAS		VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	
Párraga y Bartolo (Perú, 2014) en su investigación sobre “Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas publicas según los docentes de la Red 18-Ate, 2014”, tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas publicas según los docentes de la Red 18-Ate, 2014. Legó a la conclusión general de que existe una correlación positiva muy fuerte y	<b>En cuanto a la variable liderazgo transformacional:</b>  Según Bass (1999) citado en Mendoza y Ortiz (2006) definió al liderazgo transformacional como: Aquel individuo que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen los cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad. Por esta razón, Bass considera a este modelo de liderazgo como transformador, porque tiene relación con las necesidades humanas y en	¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional con la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019?	<b>Hipótesis de investigación:</b> <b>Hipótesis general</b> H <sub>i</sub> : Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional con la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019 <b>Hipótesis nula:</b> H <sub>0</sub> : No existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional con la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019 <b>Hipótesis específicas</b> H <sub>1</sub> : Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional con la motivación intrínseca de la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019	<b>General:</b> Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019 <b>Específicos:</b>  Determinar la relación del Liderazgo transformacional con la dimensión motivación intrínseca de la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019, Determinar la relación del Liderazgo transformacional con la dimensión motivación extrínseca de la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019., Determinar la relación del Liderazgo transformacional con la dimensión motivación trascendente de la	<b>VI Variable 1</b> Liderazgo transformacional 1	Motivación inspiradora  Estimulo intelectual  Influencia idealizada  Consideración individualizada	<b>POBLACION:</b> La población objeto del presente estudio está comprendido por 57 servidores de la I.E. “Julio Gutiérrez Solari”, El Milagro, Huanchaco, 2019 <b>MUESTRA:</b> La muestra participante está conformada por 27	<b>TECNICAS:</b> La técnica documental La encuesta. <b>INSTRUMENTO S:</b> <b>Ficha Cuestionario</b> En cuanto a la variable Liderazgo transformacional se tiene a las dimensiones: Motivación inspiradora con ocho (8) enunciados, Estimulo Intelectual con ocho (8) enunciados, Influencia Idealizada con quince (15) enunciados. Consideración individualizada con seis (6)	<b>Estadística descriptiva</b> Se elaborara una matriz de puntuaciones de cada una de las variables  Se elaborara tablas de frecuencias y figuras estadísticas Se determinara la estadística descriptiva: media aritmética, desviación estándar, coeficiente de variación.  <b>Inferencia estadística</b> Se realizó la prueba de normalidad Kolomogor –

significativa (0,959) y el p-valor= .001< .05, entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio. Martínez (Perú, 2013) en su investigación sobre “El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco” planteó el reconocimiento de las características del liderazgo transformacional en el director de una Institución Educativa Pública de la UGEL 07.	especial con aquellas que corresponden al crecimiento personal, autoestima y autorrealización. (p.120) A su vez, es necesario entender que: “El liderazgo transformacional es "transfigurar" a la gente y a las organizaciones. Cambiar la forma de actuar, precedido de una innovación de cómo se piensa y siente” (Martins, Carmmaroto, Neris, & Canelón, 2009, pág. 2).  <b>En cuanto a la motivación laboral docente:</b> La Motivación laboral docente diremos que la motivación es el proceso que representa la intensidad, la dirección y la persistencia del esfuerzo hacia el logro de una meta u objetivo, determinando la orientación de los esfuerzos y el tiempo en mantenerlos (Ilies, Judge & Wagner, 2006)		HE2: Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional con la motivación extrínseca de la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019; HE3: Existe relación directa y significativa entre el Liderazgo transformacional con la motivación trascendente de la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019	motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019 . Establecer el nivel de Liderazgo Transformacional en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019. Establecer el nivel de motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.				enunciados; haciendo un total de 37 enunciados. En cuanto a la variable motivación laboral docente se tiene a las dimensiones, motivación intrínseca con ocho (8) enunciados; motivación extrínseca con ocho (8) enunciados motivación transcente con nueve (9) enunciados; haciendo un total de 25 enunciados.  <b>VALIDEZ:</b> Relacionado en cuanto al valor en que un instrumento realmente mida a cada una de las variables que se pretende medir. Se realizó en base al criterio profesional de 3 expertos en Gestión Pública, quienes corroboraron la confiabilidad de cada uno de los cuestionarios empleados.	Smirnov, Para procesar la información y hacer la contrastación de las hipótesis se utilizó el software de estadística SPSS Versión 24.
--	--	--	---	---	--	--	--	---	--

								<p><b>CONFIABILIDAD:</b>  Referido al nivel en que su reiterada aplicación a un sujeto y/ objeto similar va a generar los mismos resultados.  Puede oscilar entre 0 y 1, siendo que un coeficiente de 0 (cero) equivale a una confiabilidad nula y 1 (uno) equivale a una confiabilidad máxima.  Para ello utilizó la prueba estadística de fiabilidad Coeficiente Alfa de Cronbach; y después se procesaron los datos en el SPSS V 24.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	---	--

## Anexo 10

### Base de datos variable 1

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																							
MOTIVACION INSPIRADORA												ESTIMULO INTELECTUAL											
E/P	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	ALCANZADO	ESPERADO	NIVEL	E/P	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	ALCANZADO	ESPERADO	NIVEL
E1	3	3	3	3	3	4	4	3	26	40	MEDIO	E1	3	2	3	3	2	3	2	3	21	40	MEDIO
E2	4	4	2	1	1	2	2	2	18	40	BAJO	E2	3	3	3	3	4	3	3	3	25	40	MEDIO
E3	3	3	4	3	3	3	3	4	26	40	MEDIO	E3	2	3	2	2	2	3	2	2	18	40	BAJO
E4	3	3	3	2	3	3	3	3	23	40	MEDIO	E4	4	1	4	4	1	1	1	3	19	40	BAJO
E5	2	2	3	3	2	3	3	3	21	40	MEDIO	E5	4	3	4	4	3	2	2	3	25	40	MEDIO
E6	4	4	4	1	2	1	2	4	22	40	MEDIO	E6	3	3	3	3	3	3	4	3	25	40	MEDIO
E7	3	3	4	3	3	3	3	4	26	40	MEDIO	E7	3	1	3	3	4	2	2	2	20	40	BAJO
E8	3	3	2	2	3	3	3	2	21	40	MEDIO	E8	3	3	3	3	4	3	4	4	27	40	MEDIO
E9	2	2	2	2	2	2	2	2	16	40	BAJO	E9	2	1	2	2	3	1	2	2	15	40	BAJO
E10	2	2	4	1	1	2	2	4	18	40	BAJO	E10	2	3	2	2	3	1	4	3	20	40	BAJO
E11	3	3	4	3	2	3	2	4	24	40	MEDIO	E11	4	3	4	4	2	2	2	1	22	40	MEDIO
E12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	40	MEDIO	E12	2	1	2	2	4	3	3	4	21	40	MEDIO
E13	2	2	4	3	2	2	2	4	21	40	MEDIO	E13	4	1	4	4	2	4	3	3	25	40	MEDIO
E14	4	4	3	1	1	3	2	3	21	40	MEDIO	E14	2	3	2	2	1	2	2	3	17	40	BAJO
E15	4	4	3	2	2	3	3	3	24	40	MEDIO	E15	3	2	3	3	3	3	3	3	23	40	MEDIO
E16	3	3	3	3	4	3	4	3	26	40	MEDIO	E16	3	2	3	3	3	4	4	4	26	40	MEDIO
E17	3	3	4	2	2	2	2	4	22	40	MEDIO	E17	2	1	2	2	3	2	2	2	16	40	BAJO
E18	3	3	3	3	4	4	4	3	27	40	MEDIO	E18	2	1	2	2	3	2	2	2	16	40	BAJO
E19	2	2	3	1	2	2	2	3	17	40	BAJO	E19	3	2	3	3	3	2	2	2	20	40	BAJO
E20	2	2	3	1	4	3	4	3	22	40	MEDIO	E20	2	1	2	2	3	1	2	1	14	40	MUY BAJO
E21	4	4	4	2	2	1	3	4	24	40	MEDIO	E21	4	3	4	4	2	4	2	2	25	40	MEDIO
E22	2	2	4	3	3	4	4	4	26	40	MEDIO	E22	2	1	2	2	4	2	2	2	17	40	BAJO
E23	4	4	4	4	3	3	3	4	29	40	ALTO	E23	2	2	2	2	2	3	3	2	18	40	BAJO
E24	2	2	4	2	2	3	3	4	22	40	MEDIO	E24	2	3	2	2	1	2	2	2	16	40	BAJO
E25	5	5	5	5	5	5	4	4	38	40	MUY ALTO	E25	2	1	2	2	3	3	3	1	17	40	BAJO
E26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	40	MUY ALTO	E26	3	3	3	3	3	3	3	1	22	40	MEDIO
E27	5	5	5	5	5	5	5	5	40	40	MUY ALTO	E27	2	3	2	2	4	3	3	3	22	40	MEDIO

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																												
INFLUENCIA IDEALIZADA																			CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA									
E/P	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	ALCAN	ESPER	NIVEL	E/P	P32	P33	P34	P35	P36	P37	ALCANZA	ESPERAD	NIVEL
E1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	37	75	BAJO	E1	3	2	3	3	3	3	17	30	MEDIO
E2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	53	75	ALTO	E2	4	1	4	4	3	1	17	30	MEDIO
E3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	34	75	BAJO	E3	3	2	3	3	2	3	16	30	MEDIO
E4	1	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	30	75	BAJO	E4	3	3	3	3	2	2	16	30	MEDIO
E5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	42	75	MEDIO	E5	2	2	2	2	3	3	14	30	BAJO
E6	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	37	75	BAJO	E6	4	1	4	4	3	1	17	30	MEDIO
E7	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	55	75	ALTO	E7	3	2	3	3	5	3	19	30	MEDIO
E8	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	3	65	75	MUY ALTO	E8	3	2	3	3	5	2	18	30	MEDIO
E9	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	49	75	MEDIO	E9	2	1	2	2	3	2	12	30	BAJO
E10	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	48	75	MEDIO	E10	2	1	2	2	3	1	11	30	BAJO
E11	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	35	75	BAJO	E11	3	2	3	3	2	3	16	30	MEDIO
E12	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	53	75	ALTO	E12	3	3	3	3	3	3	18	30	MEDIO
E13	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	34	75	BAJO	E13	2	3	2	2	2	3	14	30	BAJO
E14	1	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	30	75	BAJO	E14	4	1	4	4	2	1	16	30	MEDIO
E15	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	42	75	MEDIO	E15	4	3	4	4	3	2	20	30	MEDIO
E16	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	37	75	BAJO	E16	3	3	3	3	3	3	18	30	MEDIO
E17	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	55	75	ALTO	E17	3	1	3	3	5	2	17	30	MEDIO
E18	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	3	65	75	MUY ALTO	E18	3	3	3	3	5	3	20	30	MEDIO
E19	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	49	75	MEDIO	E19	2	1	2	2	3	1	11	30	BAJO
E20	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	48	75	MEDIO	E20	2	3	2	2	3	1	13	30	BAJO
E21	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	35	75	BAJO	E21	4	3	4	4	4	2	21	30	ALTO
E22	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	53	75	ALTO	E22	2	1	2	2	4	3	14	30	BAJO
E23	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	34	75	BAJO	E23	4	1	4	4	4	4	21	30	ALTO
E24	1	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	30	75	BAJO	E24	2	3	2	2	4	2	15	30	BAJO
E25	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	42	75	MEDIO	E25	3	2	3	3	4	3	18	30	MEDIO
E26	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	37	75	BAJO	E26	3	2	3	3	4	4	19	30	MEDIO
E27	3	4	4	4	5	3	3	3	3	2	4	4	5	3	3	53	75	ALTO	E27	2	1	2	2	4	2	13	30	BAJO

CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA										TOTAL VARIABLE		
E/P	P32	P33	P34	P35	P36	P37	ALCANZA	ESPERAD	NIVEL	ALCANZA	ESPERA	NIVEL
E1	3	2	3	3	3	3	17	30	MEDIO	101	185	MEDIO
E2	4	1	4	4	3	1	17	30	MEDIO	113	185	MEDIO
E3	3	2	3	3	2	3	16	30	MEDIO	94	185	BAJO
E4	3	3	3	3	2	2	16	30	MEDIO	88	185	BAJO
E5	2	2	2	2	3	3	14	30	BAJO	102	185	MEDIO
E6	4	1	4	4	3	1	17	30	MEDIO	101	185	MEDIO
E7	3	2	3	3	5	3	19	30	MEDIO	120	185	MEDIO
E8	3	2	3	3	5	2	18	30	MEDIO	131	185	ALTO
E9	2	1	2	2	3	2	12	30	BAJO	92	185	BAJO
E10	2	1	2	2	3	1	11	30	BAJO	97	185	MEDIO
E11	3	2	3	3	2	3	16	30	MEDIO	97	185	MEDIO
E12	3	3	3	3	3	3	18	30	MEDIO	116	185	MEDIO
E13	2	3	2	2	2	3	14	30	BAJO	94	185	BAJO
E14	4	1	4	4	2	1	16	30	MEDIO	84	185	BAJO
E15	4	3	4	4	3	2	20	30	MEDIO	109	185	MEDIO
E16	3	3	3	3	3	3	18	30	MEDIO	107	185	MEDIO
E17	3	1	3	3	5	2	17	30	MEDIO	110	185	MEDIO
E18	3	3	3	3	5	3	20	30	MEDIO	128	185	ALTO
E19	2	1	2	2	3	1	11	30	BAJO	97	185	MEDIO
E20	2	3	2	2	3	1	13	30	BAJO	97	185	MEDIO
E21	4	3	4	4	4	2	21	30	ALTO	105	185	MEDIO
E22	2	1	2	2	4	3	14	30	BAJO	110	185	MEDIO
E23	4	1	4	4	4	4	21	30	ALTO	102	185	MEDIO
E24	2	3	2	2	4	2	15	30	BAJO	83	185	BAJO
E25	3	2	3	3	4	3	18	30	MEDIO	115	185	MEDIO
E26	3	2	3	3	4	4	19	30	MEDIO	118	185	MEDIO
E27	2	1	2	2	4	2	13	30	BAJO	128	185	ALTO



**Anexo 11**  
**Base de datos variable 2**

MOTIVACION INTRINSECA												MOTIVACION EXTRINSECA											
E/P	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	ALCANZADO	ESPERADO	NIVEL	E/P	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	ALCANZADO	ESPERADO	NIVEL
E1	3	2	3	3	2	2	2	2	19	40	BAJO	E1	3	2	2	2	2	2	1	1	15	40	BAJO
E2	4	3	4	4	4	3	4	2	28	40	ALTO	E2	4	3	4	4	4	3	5	5	32	40	ALTO
E3	2	2	3	3	3	2	3	4	22	40	MEDIO	E3	2	2	3	3	3	2	1	1	17	40	BAJO
E4	2	2	2	2	3	1	2	3	17	40	BAJO	E4	2	1	2	2	3	1	4	1	16	40	BAJO
E5	3	3	2	2	2	3	3	2	20	40	BAJO	E5	3	3	3	3	3	3	3	3	24	40	MEDIO
E6	3	3	2	2	3	2	5	3	23	40	MEDIO	E6	5	2	5	5	3	2	2	2	26	40	MEDIO
E7	4	5	3	3	3	3	5	5	31	40	ALTO	E7	5	5	5	5	3	5	3	2	33	40	ALTO
E8	5	5	5	5	3	4	3	5	35	40	MUY ALTO	E8	3	5	3	3	3	5	3	4	29	40	ALTO
E9	3	3	3	3	3	4	3	3	25	40	MEDIO	E9	3	5	3	3	3	5	3	5	30	40	ALTO
E10	3	3	3	3	3	4	3	3	25	40	MEDIO	E10	3	3	3	3	3	3	3	3	24	40	MEDIO
E11	3	2	2	2	2	2	5	3	21	40	MEDIO	E11	5	5	5	5	5	5	2	2	34	40	ALTO
E12	4	3	4	4	4	3	5	5	32	40	ALTO	E12	5	5	5	5	3	5	5	5	38	40	MUY ALTO
E13	2	2	3	3	3	2	3	5	23	40	MEDIO	E13	3	5	3	3	3	5	1	1	24	40	MEDIO
E14	2	2	2	2	3	1	3	3	18	40	BAJO	E14	3	3	3	3	3	3	4	1	23	40	MEDIO
E15	3	3	2	2	2	3	3	3	21	40	MEDIO	E15	5	2	3	3	5	2	3	3	26	40	MEDIO
E16	3	3	2	2	3	2	3	3	21	40	MEDIO	E16	3	5	3	3	5	5	2	2	28	40	ALTO
E17	4	5	3	3	3	3	3	3	27	40	MEDIO	E17	3	5	3	3	5	5	3	2	29	40	ALTO
E18	5	5	5	5	3	4	3	3	33	40	ALTO	E18	3	2	3	3	5	3	3	4	26	40	MEDIO
E19	3	3	3	3	3	4	3	3	25	40	MEDIO	E19	3	2	3	3	3	5	3	5	27	40	MEDIO
E20	3	3	3	3	3	4	3	3	25	40	MEDIO	E20	3	5	3	3	3	3	3	3	26	40	MEDIO
E21	3	2	2	2	2	2	3	3	19	40	BAJO	E21	3	2	3	3	3	5	2	2	23	40	MEDIO
E22	4	3	4	4	4	3	3	3	28	40	ALTO	E22	5	3	3	3	3	3	5	5	30	40	ALTO
E23	2	2	3	3	3	2	2	3	20	40	BAJO	E23	5	2	5	5	5	3	1	1	27	40	MEDIO
E24	2	2	2	2	3	1	2	3	17	40	BAJO	E24	3	2	3	3	5	5	4	1	26	40	MEDIO
E25	3	3	2	2	2	3	3	2	20	40	BAJO	E25	3	2	3	3	5	3	3	3	25	40	MEDIO
E26	3	3	2	2	3	2	3	2	20	40	BAJO	E26	3	3	3	3	3	5	2	2	24	40	MEDIO
E27	4	5	3	3	3	3	2	1	24	40	MEDIO	E27	5	2	5	5	2	3	3	2	27	40	MEDIO

MOTIVACION LABORAL DOCENTE															
E/P	MOTIVACION TRASCENDENTE											TOTAL VARIABLE			
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	ALCANZADO	ESPERADO	NIVEL	ALCANZADO	ESPERADO	NIVEL
E1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	14	45	MUY BAJO	48	125	BAJO
E2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	45	ALTO	95	125	ALTO
E3	1	1	1	1	3	3	3	3	2	18	45	BAJO	57	125	BAJO
E4	1	1	1	1	2	2	3	3	1	15	45	MUY BAJO	48	125	BAJO
E5	4	3	4	3	3	3	3	2	3	28	45	MEDIO	72	125	MEDIO
E6	2	1	2	1	5	5	3	3	2	24	45	MEDIO	73	125	MEDIO
E7	4	4	4	3	5	5	3	3	3	34	45	ALTO	98	125	ALTO
E8	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32	45	ALTO	96	125	ALTO
E9	4	4	1	1	3	3	3	3	4	26	45	MEDIO	81	125	MEDIO
E10	3	2	3	3	3	3	3	3	4	27	45	MEDIO	76	125	MEDIO
E11	2	1	2	2	5	5	5	2	2	26	45	MEDIO	81	125	MEDIO
E12	4	4	4	4	5	5	3	4	3	36	45	ALTO	106	125	MUY ALTO
E13	1	1	1	1	3	3	3	3	2	18	45	BAJO	65	125	BAJO
E14	1	1	1	1	3	3	3	3	1	17	45	BAJO	58	125	BAJO
E15	4	3	4	3	3	3	5	2	3	30	45	MEDIO	77	125	MEDIO
E16	2	1	2	1	3	3	5	3	2	22	45	BAJO	71	125	MEDIO
E17	4	4	4	3	3	3	5	3	3	32	45	ALTO	88	125	ALTO
E18	4	4	4	4	3	3	5	3	4	34	45	ALTO	93	125	ALTO
E19	4	4	1	1	3	3	3	3	4	26	45	MEDIO	78	125	MEDIO
E20	3	2	3	3	3	3	3	3	4	27	45	MEDIO	78	125	MEDIO
E21	2	1	2	2	3	3	3	2	2	20	45	BAJO	62	125	BAJO
E22	4	4	4	4	3	3	3	4	3	32	45	ALTO	90	125	ALTO
E23	1	1	1	1	5	5	5	3	2	24	45	MEDIO	71	125	MEDIO
E24	1	1	1	1	3	3	5	3	1	19	45	BAJO	62	125	BAJO
E25	4	3	4	3	3	3	5	2	3	30	45	MEDIO	75	125	MEDIO
E26	2	1	2	1	3	3	3	3	2	20	45	BAJO	64	125	BAJO
E27	4	4	4	3	5	5	5	3	3	36	45	ALTO	87	125	ALTO

## Anexo 12

### Autorización para publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo, Br. Esther Pierina Bravo Castillo. identificada con DNI N° 70819148, egresada del Programa Académico de Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.



FIRMA

DNI: 70819148



Trujillo 04 de agosto del 2019

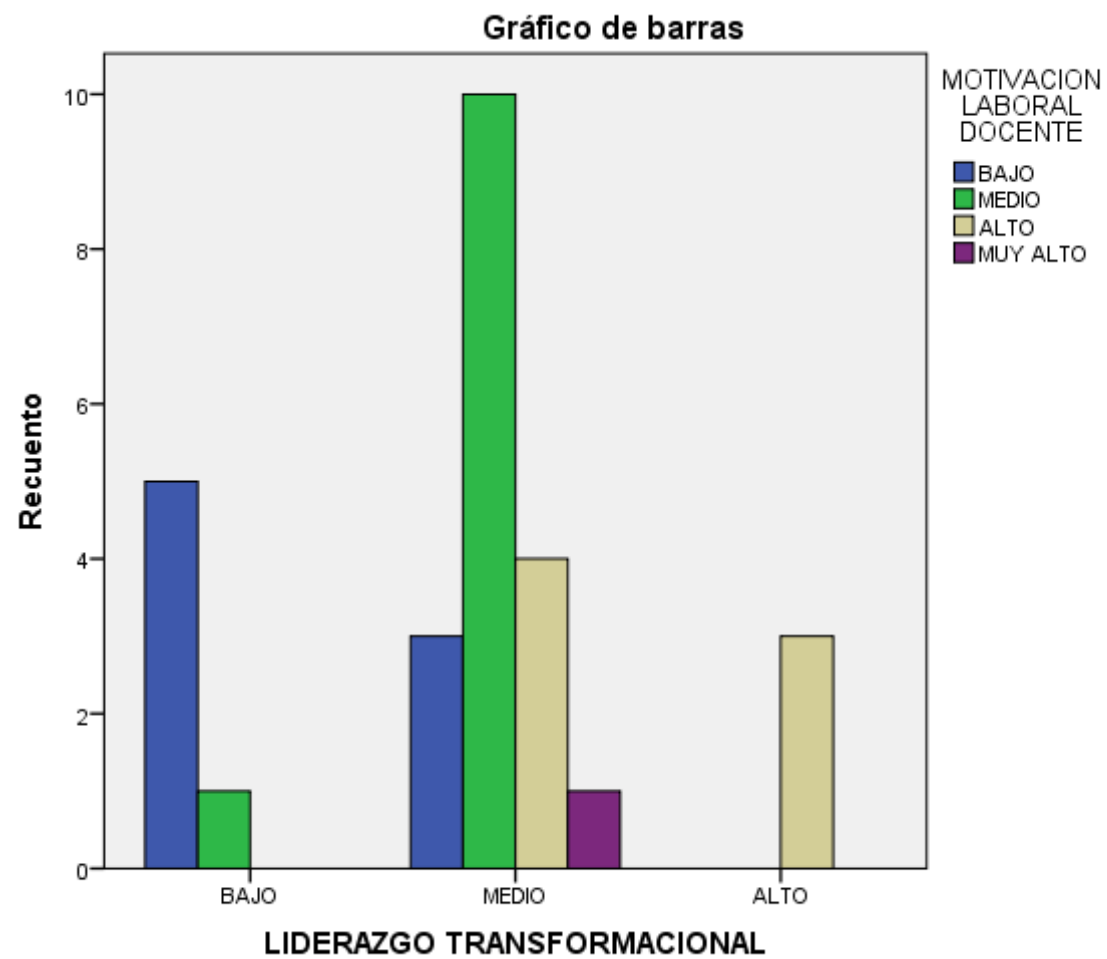
### Anexo 13

#### Otras videncias

#### Niveles de las variables liderazgo transformacional y motivación laboral docente (SPSS V 24)

**Tabla cruzada LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL\*MOTIVACION LABORAL DOCENTE**

			MOTIVACION LABORAL DOCENTE				
			BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	Total
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	BAJO	Recuento	5	1	0	0	6
		Recuento esperado	1,8	2,4	1,6	,2	6,0
		% del total	18,5%	3,7%	0,0%	0,0%	22,2%
	MEDIO	Recuento	3	10	4	1	18
		Recuento esperado	5,3	7,3	4,7	,7	18,0
		% del total	11,1%	37,0%	14,8%	3,7%	66,7%
	ALTO	Recuento	0	0	3	0	3
		Recuento esperado	,9	1,2	,8	,1	3,0
		% del total	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%	11,1%
Total	Recuento	8	11	7	1	27	
	Recuento esperado	8,0	11,0	7,0	1,0	27,0	
	% del total	29,6%	40,7%	25,9%	3,7%	100,0%	



<div><div><div>POSGRADO</div><div>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</div></div><div>REGISTRO DE INVESTIGACIONES</div><div><div>Código : F01-PP-PR-02.01</div><div>Versión: 07</div><div>Fecha : 23/03/2018</div><div>Página : 1 de 1</div></div></div>									
PROGRAMA		MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA							
SEMESTRE/ACADEN		2018-I							
CICLO		III							
DOCENTE		ANDRES ENRIQUE RECALDE GRACEY							
CURSO		DISEÑO Y DESARROLLO DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN							
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LINEA GENERAL DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACIÓN ESPECIFICA	OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE	LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UCV	LINEAMIENTO AMBIENTAL DE LA UCV	CONCLUSIONES	PRESUPUESTO
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Esther Pierina Bravo Castillo	Liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019.	DESARROLLO SOSTENIBLE, EMPRENDIMIENTO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	REFORMA Y MODERNIZACION DEL ESTADO	ODS 4: EDUCACION DE CALIDAD			1. El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019 ( r= .635 sig. .000 ) 2. El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la dimensión motivación intrínseca en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019 ( r= .536 sig. .004 ) 3. El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la dimensión motivación extrínseca en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019 ( r= .417 sig. .030 ) 4. El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la dimensión motivación trascendente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019 ( r= .744 sig. .000 ) 5. El nivel de liderazgo transformacional es predominantemente medio con 66.7% (18 encuestados) seguido del nivel bajo con 22.2% (6 encuestados), luego el nivel alto con 11.1% (3 encuestados). 6. El nivel de motivación laboral docente es predominantemente medio con 40.7% (11 encuestados) seguido del nivel bajo con 29.6% (8 encuestados), el nivel alto con 25.9% (7 encuestados) y finalmente el nivel muy alto con un 3.7% (1 encuestado).	S/ 3,800.00